

Change Management

¿Dejaremos que otros lideren la Gestión del Cambio?

La nueva oportunidad de Recursos Humanos de ser estratégicos.

Por Joan Cos Codina



Photo by @jonflobrant



Photo by @charlesdeluvio

Departamentos de finanzas, operaciones y tecnología lideran iniciativas singulares de Gestión del Cambio que se deberían liderar desde Recursos Humanos. No se está tomando la iniciativa y la responsabilidad de facilitar la transición de las personas en un cambio organizacional y esta oportunidad de ser estratégico queda abandonada o realizada por otras áreas organizacionales.

El foco puesto en otras prioridades, la lejanía a lo que sucede o preocupa en el negocio u operaciones, la escasez de recursos, la falta de visión estratégica o la dificultad para entender o explicar sus beneficios pueden ser causas de la falta de liderazgo de Recursos Humanos en la Gestión del Cambio. Ello no debería ser excusa si no acicate para aprovechar esta nueva oportunidad de tomar un renovado rol estratégico.

Hoy la función de Recursos Humanos vuelve a tener la oportunidad de devenir verdaderamente estratégica si tiene la capacidad y valentía de hacer suya y de liderar internamente una necesidad de la empresa que no sólo es real y orientada a negocio, sino que es crítica y está en auge. Me refiero a la oportunidad de **liderar la Gestión del Cambio, entendida como la gestión de la transición de las personas en los proyectos de cambio**

que la organización afronta. Puede hacerlo, por ejemplo, en los numerosos proyectos de transformación digital, rediseño organizacional, implantación de herramientas de trabajo (ERP, CRM, etc.), nuevos modelos de negocio o estratégicos, fusiones y adquisiciones, relevo generacional y transformación de la cultura corporativa.

Liderar el cambio va más allá de decir “ya nos ocupamos de las personas, no es nada nuevo”. Acercarse a los proyectos de cambio con enfoques y metodologías específicas de Change Management significa implicarse directamente en los resultados e indicadores de éxito de cada proyecto y contribuir directamente a ellos a través de la gestión metodológica y efectiva de las resistencias y la transición de las personas.

Nuestra alarma surge cuando observamos que en algunos casos son otros departamentos (finanzas, operaciones, tecnología, etc.) quienes proactivamente han asumido este rol y han organizado iniciativas de gestión del cambio. Así lo hemos observado en importantes empresas del sector aeronáutico, farmacéuticas y de gran consumo. En muchos otros casos nadie lo ha hecho. **Queda hoy vacante esta importante función empresarial que**

nadie parece tomar con la responsabilidad y decisión suficiente.

- ¿Qué se está haciendo desde Recursos Humanos para liderar la Gestión del Cambio?
- ¿La función de Recursos Humanos reaccionará y asumirá proactivamente este rol?
- ¿Quién liderará la Gestión del Cambio en las organizaciones?

Joan Cos Codina es socio codirector de TAGA, empresa consultora en Gestión del Cambio dedicada a facilitar a organizaciones y empresas los procesos de cambio y transformación hacia una mayor prosperidad.

 joan.cos@taga.net

