

la revista



marzo 2008
nº 48

entrevistas



Héctor Hernández,
director general de
Recursos Humanos
de Mercadona



Esther Reig,
responsable de
Selección
de Caprabo



Javier Merino,
director general de
Recursos Humanos
de Nortel Iberia



Luis Ángel Salas,
director corporativo de
Recursos
Humanos
de grupo HUNE

reportajes



■ Formación
empresarial, sin
jerarquías ni
corbatas



■ La Web 2.0
también llega a
Recursos Humanos

Las personas son el principal freno al cambio en las empresas

El psicólogo Giorgio Nardone diferencia cuatro tipos de resistencia



13/03/2008

En los procesos de gestión del cambio en el ámbito de la empresa, las personas constituyen el principal freno, según el psicólogo Giorgio Nardone, fundador del Centro de Terapia Estratégica de Arezzo (Italia), quien diferencia cuatro tipos de resistencia y presenta el Problem Solving Estratégico.

Solving Estratégico.

La evolución social y económica de los dos últimos decenios ha traído la necesidad de realizar cambios profundos en las estructuras organizativas. Nardone asegura que 'las organizaciones se preocupan con la gestión del cambio, pero tienen una gran dificultad en crear el cambio'. Uno de los motivos reside en las personas que forman la organización y que se resisten al cambio. 'La resistencia al cambio es una característica intrínsecamente humana y, obviamente, las organizaciones están compuestas por personas', explica.

A lo largo de más de 20 años de investigación, bajo un riguroso método empírico-experimental con personas y organizaciones, este experto ha establecido diferentes tipos de resistencia: las personas que colaboran, los personas que quieren colaborar pero no pueden debido normalmente a bloqueos emotivos-conductuales, las personas claramente opositoras y las personas que no son capaces de colaborar ni de oponerse debido a una rigidez mental que no les permite salir de su visión de la realidad y ponerse en juego.

Este psicólogo ha desarrollado el modelo de intervención Problem Solving Estratégico, que se compone de un conjunto de herramientas 'extremadamente eficaces y eficientes' para la creación y gestión del cambio. El Problem Solving Estratégico puede ser definido como el arte de resolver problemas complicados, personales, interpersonales y de las organizaciones.

proveedores de RRHH

■ Consultoras de
Recursos
Humanos y de
Formación



■ Consultoría y
Selección



■ Executive Search

■ Outplacement

■ Empresas de
Trabajo Temporal



■ Outsourcing

■ Software de RRHH



■ Formación:
Escuelas de
negocio /
Universidades



■ Elearning

■ Coaching

■ Servicios Jurídicos



■ Salud Laboral

■ Otros servicios

nombramientos