

## **DIVERSOS TIPOS DE CAMBIO/TRANSFORMACIÓN EN RRHH**

**4.1 El cambio transaccional enfocado a capital humano** implica una serie de transformaciones en la gestión del personal de una empresa, orientadas a mejorar la eficiencia y productividad de los empleados. Este tipo de cambio se centra en la adopción de tecnologías y procesos que permitan una mejor gestión de los recursos humanos, como lo es, la automatización de tareas rutinarias o la implementación de herramientas de comunicación y colaboración.

Además, el cambio transaccional, también implica una mejora de la gestión de la información relacionada con el capital humano lo que permite una toma de decisiones más acertada en este ámbito.

Esto incluye, desde la implementación de sistemas de seguimiento y desempeño y evaluación de competencias, hasta la creación de bases de datos centralizadas que permitan una gestión más eficiente de la información de los empleados.

En definitiva, el cambio transaccional enfocado al capital humano busca, en todo momento, mejorar la gestión del personal de una empresa, a través de la adopción de tecnologías y procesos más eficientes, lo que se traduce en una mayor eficiencia productividad y rentabilidad empresarial.

**4.2 El cambio transformacional en recursos humanos** es un proceso de cambio organizacional, que se enfoca en mejorar capacidades habilidades y actuaciones de su personal, con el objetivo de lograr mejores significativas y sostenibles en su rendimiento empresarial

Este enfoque se centra en el desarrollo de habilidades y competencias la mejora de los procesos de recursos humanos la transparencia y evidentemente, la comunicación, así como una generación de un ambiente de trabajo positivo y motivador para el personal.

El **cambio transformacional enfocado al capital humano** también implica la creación de una cultura empresarial orientada al desempeño el aprendizaje continuo y la innovación.

### **4.3 FACTORES DE LA TRANSFORMACIÓN EN RRHH**

1) **TECNOLOGÍA:** La tecnología ha cambiado la forma en que se llevan a cabo las tareas empresariales e inclusive la vida personal, lo que permite que los procesos sean más eficientes y exista una reducción en el número de empleados.

Hoy, además, la tecnología permite la automatización de muchos procesos de recursos humanos como la gestión de nóminas y la selección de candidatos y el manejo de la carrera del *Head Count*.

2) **GLOBALIZACIÓN.** Con la globalización, las empresas se han expandido a diferentes países y culturas, lo que ha dado lugar a una mayor complejidad en la gestión de recursos humanos.

**Hoy, las empresas deben ser capaces de gestionar empleados de diferentes regiones geográficas y culturales, así como, adaptarse a las diferentes leyes y normas laborales de cada país en donde opere la organización (explicar el caso de General Motors)**

**3) DIVERSIDAD.** La **diversidad de la fuerza laboral** es un factor demasiado importante en la transformación de los recursos humanos.

**Las empresas deben ser capaces de gestionar la diversidad de sus empleados y crear un ambiente de trabajo inclusivo que fomente la productividad y la innovación, sin discriminación.**

**4) LA GESTION DEL TALENTO.** Las empresas están luchando por atraer y retener a los mejores empleados.

**La gestión del talento se ha convertido en un aspecto clave de la gestión de recursos humanos, lo que implica, la identificación de los empleados más talentosos, así como la creación de programas de desarrollo y retención laboral, para fomentar su crecimiento y satisfacción del ambiente laboral.**

**5) FLEXIBILIDAD LABORAL.** Hoy la generación más joven de empleados busca un mayor equilibrio entre su vida laboral y personal.

**Consecuentemente, las empresas están respondiendo a esta demanda mediante la implementación de políticas de trabajo flexible, que permitan a los empleados trabajar desde casa o reducir sus horas de trabajo.**

**Mencionar el cambio que se avecina en la reducción del horario laboral en México a 40 horas.**

**6) REGULACIÓN GUBERNAMENTAL.** Las leyes y regulaciones laborales, como es en nuestro caso la ley Federal del Trabajo y también aplica la Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento, así como, otras regulaciones laborales, como la Ley del IMSS, Seguridad e Higiene Industrial, etc., están siempre cambiando, lo que requiere que las empresas mantengan sus políticas y procedimientos actualizados y se adapten a estas nuevas normas gubernamentales.

**Las empresas deben que ser capaces de cumplir con regulaciones laborales en todos los países en que operen, de lo contrario caerán en multas, sanciones, actualizaciones e inclusive en el cierre total de las empresas. Caso especial, empresas abusivas de Outsourcing.**

**4.4 FACTORES TRANSACCIONALES.** Hoy los Factores Transaccionales en el área de capital humano, **se refieren a los aspectos operativos y administrativos de la gestión de los recursos humanos** en una organización.

Estos factores **incluyen** los procesos de contratación compensación beneficios y políticas de recursos humanos.

También pueden incluir la **gestión del desempeño, el desarrollo de habilidades, la gestión del tiempo y la asistencia.**

En resumen, los factores transaccionales se refieren a la realización de una serie de tareas y responsabilidades operativas necesarias para mantener a los empleados felices y comprometidos con la empresa donde han sido contratados.

#### **4.5 RESISTENCIA AL CAMBIO.**

Los factores o motivos de resistencia al cambio en los empleados obviamente pueden variar dependiendo de cada persona y de cada situación, pero entre los más comunes se encuentran los siguientes:

- 1. Miedo a lo desconocido.** El cambio puede significar enfrentar situaciones o tareas nuevas y diferentes de las que están acostumbrados, lo que puede generar incertidumbre y ansiedad.
- 2. Percepción de pérdida:** El cambio puede significar la pérdida de algo que los empleados valoran, como lo puede ser su trabajo, su posición dentro de la empresa, y su forma de trabajar.

- 3. Falta de comunicación y participación:** Si los empleados no se sienten involucrados en el proceso de cambio, o no se les ha explicado el porqué del mismo, es probable que lo vean con desconfianza o rechazo.
- 4. Temor a no poder ajustarse:** Si los empleados creen que no tienen las habilidades o los recursos necesarios para adaptarse al cambio, es probable que se sientan frustrados y desmotivados.
- 5. Falta de confianza en la Dirección General:** Si los empleados no confían en los líderes de la empresa o si no confían en la estrategia del cambio, es posible que se sientan con una alta resistencia al cambio.