

Nombre	Provincia	Empresa	Pregunta	Respuesta
Alicia	Cba.	Drogería Marengo	La gente no se adaptó al cambio, decidió retirarse voluntariamente o la empresa decidió quién se iba. Hubo gente que la empresa decidió despedir antes de anunciar el cambio.	Se abrió un retiro voluntario.
Salerno Alejandra	Cba.	Provincia Seguros	Cómo manejaron la resistencia al cambio que seguramente debe haber habido en algunos empleados.	Mostrándole el camino, invitándolo a participar.
Lo Presti	Cba.	Cordiez	Cómo adaptar al cambio al dueño. Cómo enfrentó la situación del cambio la gente que no estaba de acuerdo con esto.	"el dueño" tiene que acompañar, o bien no participar, retirarse de la parte ejecutiva; respecto a la gente que en principio dudaba, se fue sumando o retirando.
Freddi Juan Pablo	Cba.	Asociación Mutual Mercantil	Cómo se inserta en la nueva empresa a aquellas personas que se resisten al cambio.	En realidad la mayoría de las personas deseaban a la nueva empresa, la minoría se sumó o se retiró.
Rosseau Ana	Cba.		Seguramente existieron casos de personas que se resistieron al cambio. Cuál era la actitud de los directivos y del resto del personal que aceptaba el cambio ante los mismo.	Los invitaban a sumarse al proyecto
Bartorello Marcelo	Cba.	Georgalos Hnos. SAICA	Qué sucede con aquellos empleados que no se alinearon al resto con los objetivos planteados.	Algunos se alienaron más tarde, otros se retiraron
Soledad	Cba.	IUA Universidad	Qué resistencia por parte de los trabajadores se encontró a la hora de lograr el cambio.	La mayor resistencia fue la desconfianza inicial, y el temor a perder beneficios; todo esto luego fue disipado.
Sigma Roxana	Sgo. Del Estero	Las Malvinas	Cómo se hace para aplicar los principios filosóficos a una cultura como la de Santiago del Estero. (gobernada por casi 50 años en forma autoritaria)	Generando masa crítica, y con liderazgo desde la dirigencia
Lopez Lucia	Salta	Universidad Católica de Salta	Fue fácil introducir en todos los niveles esta filosofía.	No fácil, sí posible. "La gente, si es correctamente estimulada, adopta modelos positivos"
Bas Agustina	Cba.	Scarpatti Asociados	Me imagino que en este proceso de transformación, se encontraron con muchas resistencias. Cómo hicieron frente a ellas.	Entenderlas, y superarlas.
Cravero Vanessa	Cba.	Nuevo Bco. Suquía	Todos los colaboradores compraron la nueva empresa. Qué hacen / hicieron con los que no. Todos tienen un campeón por desarrollar.	Los que no, eligieron retirarse. Si, todo ser humano tiene un campeón adentro; son pocos los que lo descubren.
Soria Andres	Catamarca	Catamarca Rioja Refrescos	Cuánto tiempo llevó implementar en la rentabilidad de la gente, la nueva empresa. Cómo tomo el capital humano el cambio de la cultura.	

Mauri Sebastián	Cba.		Cuáles han sido las resistencias a los principales obstáculos de los empleados y directivos frente al cambio.	Temor a lo nuevo, a la pérdida aparente de "comodidades" o "beneficios"
Funes Pablo	San Luis		Qué tratamiento se le da a las personas que no se adaptan al cambio y se encuentran estancadas en el tiempo.	Se las ayuda.
Boudé Gatón	La Rioja	OSDE	Hubo gente que le costó adaptarse al cambio o todos lo asimilaron rápidamente.	Naturalmente hubo gente que le costó más la adaptación
Marcelo	Rosario		Qué sucedió con las personas que no se adecuaron a este nuevo esquema y no es un campeón.	La gran mayoría se adaptó; todo ser humano tiene un campeón interior; nuestro desafío es hacer que lo descubra.
Blanco Agustín	Cba.	Universidad Blas Pascal	Las 70 personas se adaptaron a la nueva empresa. Si hubo alguno que no, como se realizó esto.	Las adaptaciones fueron graduales, primero lo hicieron los líderes naturales, que fueron agentes de cambio, luego los que esperan ver, y por último los más temerosos, de los cuales algunos optaron por retirarse. No obstante el grado de adaptabilidad y convicción no es idéntico en toda la gente.
Palacios Norma	Cba.	Goywidner y CIA SA	La aplicación del cambio se da de inmediato. Siempre tiene que estar el compromiso del Gte. Para el cambio. Puede nombrar incentivos no remunerados.	El mejor incentivo que tiene el campeón es su propio desarrollo y crecimiento; un proceso como este, genera mucho aprendizaje y experiencia,
Carrizo Roberto	Cba.	Universidad Blas Pascal	Cuánto tiempo y dinero lleva esta transformación. Es aplicable a empresas grandes.	Aquí se hizo con poco dinero y mucho esfuerzo personal; mucha energía transformadora. Sí, es bien aplicable a empresas grandes
Palacios Ma. Inés	Cba.	Agencia Córdoba Ciencia	Cuánto tiempo llevó detectar o crear campeones.	Es la tarea más compleja, primero detectar y luego desarrollar; no hay un tiempo determinado, lo que sí es importante consensuar con la persona, su entrenamiento, sus objetivos, sus logros, para ir monitoreando su desarrollo.
Laura	Cba.		En cuánto tiempo se desarrolló y en cuánto se implementó ese plan.	En realidad, nunca termina, siempre estamos desarrollando gente y generando cambios; no obstante es clave el impacto inicial, que lo logramos en los primeros 2 años.
Valeria	Cba.		En cuánto tiempo se logró un cambio considerable en todos los empleados. Y cómo manejó a las personas que no cerraban con el perfil nuevo de la empresa.	Primera etapa dos años; se les ofreció un retiro voluntario.

Alicia	Cba.	Droguería Marengo	Qué sistema de estímulos se utilizó en el cambio. Hay estímulos solo económicos	El mayor estímulo es desarrollarse, ser parte, crecer, aprender, ganar, competir, soltarse, fracasar, sentir, estar vivo; y por supuesto remuneración variable atada al éxito de su desempeño.
Martí Monica	Cba.	Estudiante RRHH	La implementación de este nuevo programa cuánto tiempo lleva. Los resultados se ven a corto o a largo plazo.	No hay tiempos determinados, los resultados se van viendo gradualmente, lo importante es fijar metas que actúen de hitos, para ver los grados de avance.
Mayo Mariela	Cba.	Estudiante de RRHH	Cuánto tiempo llevó la transformación y cómo solucionaron el problema de la gente que no se sumó a este cambio. Opciones. Resistencias. Adaptación al cambio.	La gran mayoría se adaptó; hubo una minoría que lo hizo más tarde, bien se retiró.
Nazarena	Salta	Estudiante de RRHH	En cuánto tiempo se percibieron los cambios. (ventas ganancias) cómo se mantiene y se estimula la motivación en la gente a través del proceso.	Los cambios se comenzaron a ver de manera inmediata, respecto a la motivación, se trabaja especialmente generando desafíos y estímulos para que la gente esté "encendida"
Patricia	Cba.	Tarjeta Naranja	Cuánto tiempo llevó el proceso de transformación organizacional.	El proceso no ha concluido, si sus dos primeras etapas de dos años cada una.
Di Siena Walter	Cba.	Fiat Auto Argentina SA	Cómo calcular la Remuneración Variable, en base a que indicador	La base de la R <sup>o</sup> V <sup>o</sup> es el salario anual, y su magnitud depende del logro de los objetivos. Siempre tiene que estar atado a la creación de valor.
Reyes Luis	Jujuy	EJESA	La remuneración variable a todo nivel, mantiene la lealtad entre los empleados.	Si, no hay contradicciones.
Lazarte Lucrecia	Tucumán	M&A representaciones SRL	Me gustaría saber como implica la remuneración variable en los puestos en que la incidencia en la producción, en lo medible, no es tan directa en apariencia	Siempre hay una manera de vincular la gestión de la gente con la creación de valor, si no es así, entiendo que el puesto está sobrando.
Worry Carlos	Cba.	AIT	cómo aplicó la remuneración variable. Cómo disminuye y en qué nivel.	
María	Cba.	Estudiante de RRHH	Cómo se hace para implementar un remuneración variable en los sectores administrativos. No crea competencias internas.	No, genera empatía. No hay intereses encontrados
Carina	Cba.	Tarjeta Naranja	Esas motivaciones económicas bajo que concepto se presenta en los sueldos.	
Gabriela	Cba.	Municipalidad de Jesús María	Cómo adaptaría este proceso a la administración pública.	Es uno de los desafíos mayores, crear competitividad en la gestión pública. Lo creo absolutamente posible, creo también que hay gente muy capaz y con poder de cambio.

Paulina	Cba.	Poder Judicial de Cba.	Cómo generar el ser campeón en una organización que no tiene competidores.	Si te referís al Poder Judicial, creo que la calidad de los fallos, en definitiva para administrar justicia virtuosamente necesitas de competitividad. Claramente hay espacio para campeones.
Vargas Miguel	Chubut	Sociedad Cooperativa Popular LTDA.	Cómo se aplica tu experiencia en mi empresa que es de servicios públicos que están atadas a contratos colectivos vigentes y que datan de 1975.	Precisamente hay que trabajar para "desbloquear" todo lo que le quite competitividad a tu empresa, y generar nuevas reglas que aporten valor a tus clientes.
Lagarela Daniel	Salta	Municipalidad de Metán	Cree posible aplicar este sistema en un municipio.	Sí absolutamente.
Martin Lucas	Cba.	Arcor SAIC	Considera Ud. que su modelo de cambio es aplicable a multinacionales con más de 10000 empleados	Sí absolutamente.
Di Paola Marcela	Bs As	Conteflex Argentina SA	Qué papel juega la parte sindical dentro de la gestión de la gente, la economía, la tiene presente, como lo maneja	Nuestra experiencia nos indica que cuando un proyecto es claro, y a la vez correctamente comunicado, y se da participación a todas las partes interesadas, las posibilidades de éxito son altas.
Centurión Cristian	Cba.	Hospital Privado	En la definición de la misión, qué está primero, la misión personal de cada uno de los miembros de la empresa o la misión de la empresa.	La Empresa
Juncos Monica	Cba.	Consultora Independiente	Cómo integrar a ese tercer grupo, el personal tercerizado al proceso, cuando no intervinieron desde el inicio del cambio.	Transmitiéndole nuestra cultura, nuestras creencias, nuestros objetivos; en definitiva dándoles participación.
Nilda	Cba.	Taravara SA	Qué edad tienen los empleados, hoy despedidos	
Goy Carina	Cba.	Sanidad Ambiental	Cómo estimulo a un operario en esta área de trabajo.	
Pagás Juan	Cba.	Hospital Privado	En este proceso de transformación, los miembros superiores y medios necesitan de una capacitación superior.	En realidad toda persona necesita estar capacitada para ejercer con éxito las funciones y responsabilidades que tienen.
Jofre Rodrigo	Tucuman	EDET SA	Cómo y de qué forma implementaron este modelo con terceros, si es que lo hicieron.	
Juarez Ricardo Germán	Salta	Cable Express	El proceso de elección de equipo cercano al gerente quien lo selecciona.	
Mac Loughlin German	Cba.	Proyecto Profesional RRHH SA	Tiene un área de RRHH en la empresa. Cómo está compuesta. Estructura	Un responsable que reporta a la Gerencia General y un asistente
Avila Raúl	Cba.	Antonio R. Montich y CIA SA	Cómo colaboran el resto de esas personas. Me refiero a los treinta	En la medida que le demos participación, las posibilidades de colaborar son muy altas.

Oliva Gabriel	Sgo. Del Estero	Las Malvinas	Cómo influyó económicamente el desempeño de la empresa luego de la transformación en RRHH.	Naturalmente, si el rumbo es el correcto, y el desempeño de la organización (gente) también, los resultados económicos se reflejan positivamente.
Bellitti Eduardo	Cba.	Consult - Net	Cómo canalizaron la creatividad de la gente. No se mencionó este aspecto en la involucración de la gente.	La creatividad la estimulamos promoviendo la participación, premiando las innovaciones que impacten en la competitividad de la empresa.
	Cba.	Hospital Privado	Cuál es el porcentaje de rotación actualmente. Y cuál es el principal motivo.	0,03
Bracci Carolina	Cba.	Serin SA	Qué pasa cuando no aparece el espíritu de campeón en el personal.	Trabajamos para que aparezca
Barrionuevo Liliana	Tucumán	Minera Alumbraera Limited	Cuál descubrió como factor principal de motivación para el cambio. Compromiso a través de la consolidación de conocimiento de la estructura a los incentivos monetarios.	
Morales Leandro	Cba.	Coalander SA	Cómo se convence a los dueños o inversionistas sobre las ventajas que devienen de la administración humanizada.	La base de nuestra cultura representan a nuestras creencias, que es nuestra filosofía empresarial. De modo que son los accionistas e inversionistas los que comparen nuestro pensamiento.
Fuzo Amelia	Sgo. Del Estero	Maxihogar	Cómo convence a los dueños cuando es una empresa familiar con cambio de generación	En este caso fue la necesidad la que se encargó de convencer.
Lauría Carolina	Cba.	Scarpatti Asociados	A partir de este cambio en el capital social de CC. Cuál fue la mejora en la rentabilidad, crecimiento, etc.	La mejora fue significativa.
Berrorrelo Mario Cesar	Cba.	Gastronómicas Junior B.	Qué tan difícil se torna trabajar con gente que no terminó el primario.	
Fernandez Ariel	Cba.	Grupo ARCOR	Cuáles son los incentivos que aplicaron para lograr el cambio de la empresa y orientar a esta a la administración por objetivos.	Los mayores incentivos son la participación, el desarrollo, aprender a hacer, encontrar un propósito virtuoso, y luego también la posibilidad de que tu remuneración pueda crecer en función de tus logros.
Carlos Daniel	Cba.	CET	Cómo hacer cuando el dpto. RRHH no funciona tal como es y uno siendo un personal con rango no lo escucha.	Entiendo que puede ser un problema de dirección, y/o de lineamientos (políticas).
Livadiofis Fernando		Carpo	Si el mercado no hubiera sido competitivo a la empresa ya hubiera sido líder: 1.hubiera dado importancia al indicador: cliente (para medir la competitividad). 2, Hubiera existido la motivación para el proceso de cambio.	Toda empresa tiene su razón de ser, por lo tanto la oportunidad de ser excelente en lo suyo requiere de competitividad; más aún si tiene una posición de liderazgo.

Ruiz Gilda	Tucumán	MyA equipamientos comerciales	Cómo se lleva a cabo el programa de iniciativa.	Se invita a todos los colaboradores a participar en un programa de iniciativas que de ser implementadas generen competitividad en la empresa, y de acuerdo al impacto que tenga, es el grado de premio.
------------	---------	-------------------------------------	-------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------