

## **EL MODELO DE GESTIÓN SOCIOECONÓMICO COMO ELEMENTO CANALIZADOR DEL POTENCIAL DE LAS PERSONAS EN LA TRANSFORMACIÓN INTERNA Y EXTERNA EN EL CONTEXTO DE LA CREACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES**

**JUAN ANTONIO TORRECILLA-GARCÍA.** Correo electrónico: [juantorrecilla@uma.es](mailto:juantorrecilla@uma.es) Universidad de Málaga

**MARIA TERESA CASTILLA-MESA.** Correo electrónico: [mtcm@uma.es](mailto:mtcm@uma.es) Universidad de Málaga

### **Resumen:**

Es aceptado por la literatura académica, entre los factores determinantes, la importancia de los recursos humanos en la generación de valor y en la continuidad a lo largo del tiempo de las diferentes organizaciones en el mercado.

Es por ello, que el modelo de gestión socioeconómico, desarrollado por el profesor Henri Savall, de la Universidad Jean Moulin de Lyon, señala como elemento clave la gestión de los recursos humanos como eje central del cambio organizacional que posibilita y fomenta las relaciones laborales sanas. Basado en la adquisición de nuevas competencias gerenciales y la cooperación entre empleadores y trabajadores. Todo lo anterior permitirán minimizar los disfuncionamientos que en toda organización se producen como resultado de la iteración en el día a día de las personas con lo las llamadas estructuras organizacionales. Esta diferencia, en muchos casos muy marcada, entre el comportamiento observado y el esperado de cada uno de los trabajadores que conforman la organización generan implicaciones muy severas sobre el funcionamiento organizacional. Hasta el punto de determinar la diferencia entre la supervivencia y permanencia en el mercado de las empresas o su desaparición definitiva.

Mediante el estudio del caso sobre una entidad de carácter mercantil, profundizaremos en los resultados alcanzados mediante la aplicación del modelo de gestión socioeconómico a dicha organización. Concluiremos como dicha implementación redundará en un cambio organizacional, basado en la adquisición de nuevas competencias, favoreciendo y propiciando la cooperación y compromiso organizacional de los miembros de las empresas. Poniéndose de relieve la hipótesis fundamental que todo empleado relacionado con la organización puede ejercer su poder no formal para favorecerla o perjudicarla. Como consecuencia y reflejo del papel determinante que poseen las actitudes y aptitudes desarrolladas y adquiridas por cada uno de ellos como motor de dicho poder.

**Palabras clave:** gestión socioeconómica, recursos humanos, competencias, cambio organizacional.

**Comunicación presentada dentro del Simposio “Gestión competencial, relacional y transformacional en organizaciones socioeducativas, sanitarias y empresariales: ejes optimizadores del desarrollo profesional y de la empleabilidad” en el V Congreso Internacional en Contextos Psicológicos, Educativos y de la Salud. Madrid, 21, 22 y 23 de noviembre de 2018.**

**Esta comunicación ha recibido financiación de la Universidad de Málaga. Campus de Excelencia Internacional Andalucía Tech.**