

NEGOTIUM

Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales /

Scientific e-journal of Management Science

PPX 200502ZU1950/ ISSN 1856-1810 / By Fundación Unamuno / Venezuela

/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVICIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,

DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / Google Scholar

www.blackboard.ccn.ac.uk / www.rzblx1.uni-regensburg.de / www.bib.umontreal.ca / [+++]

Cita / Citation:

Domingo Alarcón Ortiz (2009) **PROPOSAL OF MODEL TO DETERMINE THE PROFILE OF AN AGENT LEADER OF CHANGE.** / PROPUESTA DE MODELO PARA DETERMINAR EL PERFIL DE UN AGENTE LÍDER DE CAMBIO.

/ www.revistanegotium.org.ve 14 (5) 24-31

PROPOSAL OF MODEL TO DETERMINE THE PROFILE OF AN AGENT LEADER OF CHANGE.

PROPUESTA DE MODELO PARA DETERMINAR EL PERFIL DE UN AGENTE LÍDER DE CAMBIO.

Domingo Alarcón Ortiz

Universidad Nacional Autónoma de México

adomingo@servidor.unam.mx

Resumen

Esta propuesta consiste en determinar de una manera resumida y bastante simple dentro de una organización, el perfil que deba tener un agente líder de cambio independientemente de la posición organizacional que ocupe.

Palabras clave: Modelo, perfil, evaluación, agente, cambio.

Abstract

This proposal consists of determining of a way summarized and quite simple within an organization, the profile that must have an agent leader of change independently of the organizational position that occupies.

Key words: Model, profile, evaluation, agent, change.

(1) Seminario de Desarrollo de Habilidades Directivas, Facultad de Química, Universidad Nacional Autónoma de México, Doctorado en Administración de Organizaciones por la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, junio de 1993. Postdoctorado En Gestión Universitaria

NEGOTIUM

Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales /

Scientific e-journal of Management Science

PPX 200502ZU1950/ ISSN 1856-1810 / By Fundación Unamuno / Venezuela

/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVICIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,

DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / Google Scholar

www.blackboard.ccn.ac.uk / www.rzblx1.uni-regensburg.de / www.bib.umontreal.ca / [+++]

Cita / Citation:

Domingo Alarcón Ortiz (2009) **PROPOSAL OF MODEL TO DETERMINE THE PROFILE OF AN AGENT LEADER OF CHANGE.** / PROPUESTA DE MODELO PARA DETERMINAR EL PERFIL DE UN AGENTE LÍDER DE CAMBIO.

/ www.revistanegotium.org.ve 14 (5) 24-31

INTRODUCCIÓN

La necesidad que se presenta en las organizaciones para gestionar la operación de sus diferentes áreas, se vería favorecida si la organización es capaz de identificar a las personas clave en las cuales se apoyaría para alinear las competencias y talentos de todo el personal (administración del conocimiento y del talento), de acuerdo a su posición y al perfil que requiera.

Esto se lograría mediante la administración del talento identificando las exigencias que el comportamiento humano manifiesta en el desempeño de cualquier actividad.

La organización necesariamente busca el mejor desempeño de las personas y este esta directamente relacionado por los indicadores definidos para evaluar el desempeño personal, estos indicadores se ven impactados por las conductas que manifiesta la persona y por las situaciones planificadas o no, con las cuales se enfrenta y el aporte del propio conocimiento de la persona.

El propósito de este trabajo es el de analizar la interacción de dos sistemas, el factor humano y la organización como tal, teniendo como consecuencia la interpretación de una realidad: el perfil que una organización necesita para cubrir una posición, esto se representa de una manera esquemática, mediante la fig. 1

NEGOTIUM

Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales /

Scientific e-journal of Management Science

PPX 200502ZU1950/ ISSN 1856-1810 / By Fundación Unamuno / Venezuela

/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,

DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / Google Scholar

www.blackboard.ccn.ac.uk / www.rzblx1.uni-regensburg.de / www.bib.umontreal.ca / [+++]

Cita / Citation:

Domingo Alarcón Ortiz (2009) **PROPOSAL OF MODEL TO DETERMINE THE PROFILE OF AN AGENT LEADER OF CHANGE.** / PROPUESTA DE MODELO PARA DETERMINAR EL PERFIL DE UN AGENTE LÍDER DE CAMBIO.

/ www.revistanegotium.org.ve 14 (5) 24-31



Fig. 1

METODOLOGÍA

La realidad es poder contestar la pregunta ¿Cuál será la estrategia para alinear el puesto conforme a la posición organizacional, con el perfil requerido y con las competencias y talentos (conductas) de la persona, (alineación perfil-puesto-persona)?.

La respuesta es identificar a las personas **AGENTES LÍDERES DE CAMBIO** en las organizaciones y que mediante una correcta administración del conocimiento y del talento propiciada por un conjunto de evaluaciones, entre otras las de Personalidad, como un conjunto de Conductas que contribuyan a:

1. Cumplir con el perfil de una posición dentro de una organización
2. Que el personal identificado y seleccionado como agente de cambio conforme a las características definidas en el perfil, este comprometido e identificado con la cultura y con los valores de la organización.

NEGOTIUM

Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales /

Scientific e-journal of Management Science

PPX 200502ZU1950/ ISSN 1856-1810 / By Fundación Unamuno / Venezuela

/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVICIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,

DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / Google Scholar

www.blackboard.ccn.ac.uk / www.rzblx1.uni-regensburg.de / www.bib.umontreal.ca / [+++]

Cita / Citation:

Domingo Alarcón Ortiz (2009) **PROPOSAL OF MODEL TO DETERMINE THE PROFILE OF AN AGENT LEADER OF CHANGE.** / PROPUESTA DE MODELO PARA DETERMINAR EL PERFIL DE UN AGENTE LÍDER DE CAMBIO.

/ www.revistanegotium.org.ve 14 (5) 24-31

Perfil

A continuación se presenta una propuesta de construcción del perfil de una persona identificada como Agente Líder de Cambio en una organización, buscando las siguientes características:

1. Valores universales operativos que influyan en particular en el comportamiento ético.
2. Liderazgo transformador
3. Trabajo en equipo.
4. Actitud de servicio
5. Desarrollo de talentos y potencialidades
6. Innovación y competitividad

Los numerales 5 y 6 para fines de esta propuesta se agrupan en el rubro de rasgos de personalidad, de tal manera que se pueda construir un perfil que para fines demostrativos pueda ser representado esquemáticamente como se ve en la fig. 2.

NEGOTIUM

Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales /
Scientific e-journal of Management Science

PPX 200502ZU1950/ ISSN 1856-1810 / By Fundación Unamuno / Venezuela

/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVICIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,
DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / Google Scholar
www.blackboard.ccn.ac.uk / www.rzblx1.uni-regensburg.de / www.bib.umontreal.ca / [+++]

Cita / Citation:

Domingo Alarcón Ortiz (2009) **PROPOSAL OF MODEL TO DETERMINE THE PROFILE OF AN
AGENT LEADER OF CHANGE.** / PROPUESTA DE MODELO PARA DETERMINAR EL
PERFIL DE UN AGENTE LÍDER DE CAMBIO.

/ www.revistanegotium.org.ve 14 (5) 24-31



Fig. 2

A continuación se presenta la ponderación de las características de un perfil hipotético de agente líder de cambio en una organización (tabla 1)

Perfil Hipotético	
Características	Peso Específico
Valores	50%
Rasgos de Personalidad alineados con talentos y competencias	15%
Inteligencia Emocional	15%
Estilos de Liderazgo	10%
Trabajo en Equipo	10%
Total del peso relativo de las características	100%

Tabla 1

NEGOTIUM

Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales /

Scientific e-journal of Management Science

PPX 200502ZU1950/ ISSN 1856-1810 / By Fundación Unamuno / Venezuela

/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,

DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / Google Scholar

www.blackboard.ccn.ac.uk / www.rzblx1.uni-regensburg.de / www.bib.umontreal.ca / [+++]

Cita / Citation:

Domingo Alarcón Ortiz (2009) **PROPOSAL OF MODEL TO DETERMINE THE PROFILE OF AN AGENT LEADER OF CHANGE.** / PROPUESTA DE MODELO PARA DETERMINAR EL PERFIL DE UN AGENTE LÍDER DE CAMBIO.

/ www.revistanegotium.org.ve 14 (5) 24-31

Bajo este modelo el perfil de agente de cambio se puede resumir en una matriz con las características y atributos requeridos por el perfil como se muestra en la fig. 3.

Características del Agente de Cambio								
Valores	Atributos	Inteligencia Emocional	Personalidad	Estilos de Liderazgo	Atributos	Trabajo en Equipo		
Integridad	Justicia	Iniciativa	Expresividad Emocional	Coercitivo	Autoritario	Afilación		
	Credibilidad		Razonamiento		Aislado			
	Respeto		Madurez		Coercitivo			
	Dignidad	Motivación al logro	Dominio sobre los demás		Rigido			
	Equidad		Ímpetu		Agresivo			
	Confianza		Conciencia del Deber		Cerrazón al Cambio			
Innovación	Honestidad	Adaptabilidad	Apertura al Cambio	Directivo - Democrático	Paranoide	Conciliación		
	Sinceridad		Autosuficiencia		Delegador			
	Pertenencia	Influencia	Audacia Social		Educador			
	Fortaleza		Sensibilidad		Suave			
Competitividad	Prudencia	Capacidad de Lider	Confianza	Inconsistente	Persuasivo	Sentido		
	Templanza		Objetividad		Empático			
	Comprom. con la verdad		Prudencia		Firme			
	Sustentabilidad	Confianza en si mismo	Empatía		Aprensión		Honesto	
			Capacidad desarrolladora		Perfeccionismo		Directivo	
Tensión				Inconstante				
Compromiso social	Nacionalismo	Capacidad desarrolladora	Perfeccionismo	Inconsistente	Voluble	Nivel de expectativa		
	Sociedad				Capacidad desarrolladora		Perfeccionismo	Impredecible
	Tradición							Capacidad desarrolladora
	Bien común	Capacidad desarrolladora	Perfeccionismo					
	Lealtad				Capacidad desarrolladora		Perfeccionismo	
	Servicio							Capacidad desarrolladora
Solidaridad	Capacidad desarrolladora	Perfeccionismo	Débil					

Fig. 3

Se puede comentar como ejemplo, que a la característica del valor organizacional correspondiente a la competitividad, los atributos

NEGOTIUM

Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales /

Scientific e-journal of Management Science

PPX 200502ZU1950/ ISSN 1856-1810 / By Fundación Unamuno / Venezuela

/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVICIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,

DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / Google Scholar

www.blackboard.ccn.ac.uk / www.rzblx1.uni-regensburg.de / www.bib.umontreal.ca / [+++]

Cita / Citation:

Domingo Alarcón Ortiz (2009) **PROPOSAL OF MODEL TO DETERMINE THE PROFILE OF AN AGENT LEADER OF CHANGE.** / PROPUESTA DE MODELO PARA DETERMINAR EL PERFIL DE UN AGENTE LÍDER DE CAMBIO.

/ www.revistanegotium.org.ve 14 (5) 24-31

CONCLUSIONES Y RESULTADOS

Este modelo se ha aplicado como prueba piloto en el Seminario de Desarrollo de Habilidades que coordina el autor, a alumnos que participan en el seminario y que laboran en organizaciones, independientemente del nivel de la estructura organizacional que ocupen, donde la definición del perfil ha sido establecida previamente, de acuerdo a las necesidades particulares de la organización.

Hasta la fecha se han aplicado 1552 evaluaciones de perfil, logrando identificar a 306 agentes líderes de cambio.

BIBLIOGRAFÍA

Marc Efron, (2003). **Human Resources in the 21st Century**, John Wiley &

Douglas K. Smith, (2004) **On Value and Values**, Pearson Education,

D. A. Benton, (2003) **.Executive Charisma: Six Steps to Mastering the Art of Leadership**, McGraw-Hill Trade,

Jerry Wind y Colin Crook (2004). **The Power of Impossible Thinking**, Wharton School Publishing,

Alan J. Rowe, (2004) **.Creative Intelligence**, Financial Times/Prentice Hall,