ADMINISTRACIÓN Y SUS PROCESOS

DOCENTE: ING. ROSALINA BALANZÁTEGUI

5.2. COMPONENTES DE UN SISTEMA DE CONTROL

¿Quién es el agente de cambio?

Perfil y funciones del agente de cambio

El administrador como agente del Desarrollo Organizacional.

AGENTE DE CAMBIO

Es el encargado de hacer cambios en la organización de manera correcta y concisa para la mejora de la organización.

El agente de cambio:

Tiene que interactuar con cada uno de los individuos en la organización, el agente es aquel capaz de hacer modificaciones en los campos de estructura, tecnología, ubicación física y en el personal de la empresa.

PERFIL DEL AGENTE DE CAMBIO

El agente de cambios en su actuación incluye cuatro tareas básicas que dan origen a un perfil:

1. Ayuda a generar datos válidos.

2. Estimula la decisión consciente, libre y bien informada.

PERFIL DEL AGENTE DE CAMBIO

3. Asegura el compromiso responsable en las acciones recurrentes de la decisión.

4. Desarrolla los potenciales y los recursos del sistema organizacional.

Principalmente desempeña los siguientes roles:

Catalizador (conductor/piloto) Patrocinador:

- Su responsabilidad es garantizar que el cambio sea parte de las discusiones del equipo gerencial y de administrar las actividades de cambio, promoviendo las modificaciones y asegurando que éstas se implementen .

Facilitador:

- Ayudar a facilitar el cambio llegando hasta desarrollar la capacidad de la Administración para la facilitación del mismo.

Diseñador:

- Diseño de nuevos sistemas, ideando e implementando prácticas innovadoras y atractivas.

Demostrador:

- Demostrar el cambio en su propia función, deben vivir y experimentar de primera mano las lecciones el mismo.

Perfil y funciones del agente de cambio

1. **Autoconocimiento**: _____

_____

_____

2. **Comprensión de la organización:**

2.1 Conocimientos teóricos y prácticos sobre desarrollo organizacional.

2.2 Experiencia de trabajo en la empresa, donde haya ocupado funciones a nivel gerencial.

2.3 Capacidad de diagnosticar situaciones o condiciones de sistemas socio-técnicos abiertos.

2.4 Identificación de problemas, oportunidades, potencialidades y limitaciones del sistema organizacional.

3 . ***Competencia interpersonal***: debe tener la capacidad de relacionarse en forma efectiva con el personal de la organización y los participantes en el proceso de cambio, debe crear un clima de confianza, apertura, respeto y colaboración entre todos los participantes.

Los agentes de cambio que tienen éxito:

- Superan la resistencia con la decisión de llevar los cambios adelante.
- Concretan los planes en resultados y
- Enfrentan el temor al cambio con el entusiasmo despertado por las posibilidades que genera dicho cambio.