



**INSTITUTO DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
DEL ESTADO DE CHIAPAS, A. C.**

**Maestría en  
Administración y Políticas Públicas**

**Módulo:  
Desarrollo Organizacional**

**Docente:  
Dr. Héctor Gabriel Guillén García**

**Actividad número 3:  
Cambio Organizacional.**

**Alumno:  
Bernardo David Pérez Vázquez.**

Tapachula de Córdova y Ordoñez, Chiapas; 20 de febrero de 2014.

## Cambio Organizacional

Justificación del porque se debe dar el cambio organizacional en la administración pública.

Como “el cambio es cualquier modificación que permite a las organizaciones permanecer en un entorno espacial y temporal con carácter relativamente estable”, y la “administración pública es el conjunto de organizaciones públicas que realizan la función administrativa y de gestión del Estado y de otros entes públicos con personalidad jurídica, ya sean de ámbito regional o local”, nos lleva a reflexionar que la administración pública esta pasando por una etapa de estancamiento o de congelamiento donde la ciudadanía ya esta perdiendo credibilidad, confianza y seguridad en sus líderes, al no responder con eficiencia y eficacia con el cumplimiento al cien por ciento de los servicios básicos que la propia constitución manda como derecho de los ciudadanos mexicanos, además de que la inseguridad en el país esta pasando por una crisis en su punto mas alto, es por esto que la administración pública debe dar el cambio organizacional, como nos lo indica MsC Isabel Jover “hay múltiples teorías sobre los procesos de cambio. Una de las mas conocidas es la del Proceso de cambio en tres etapas (de Kurt Lewin). I. Descongelación, II. Cambio. III. Recongelación.” También observamos una resistencia al cambio por parte de la administración pública debido a los hábitos de nuestros políticos de mezclar la administración con el proselitismo, los líderes en la administración pública tienen como doctrina el interés propio, no tienen la capacidad de levantar la vista y ver hacia los que están a su alrededor, tienen un gusto por mantener la rutina, temor a la pérdida de su poder político, siempre colocan en puestos de alta gerencia a personal que adquirieron compromisos políticos con estos líderes de la administración pública, y lo mas grave de esto es que carecen de conocimientos de administración y no tienen el sentido ni compromiso político con la ciudadanía que necesita de los servicios de estos.

Me llama la atención “es valioso examinar algunas recomendaciones para lograr un cambio exitoso: Hacer sólo los cambios necesarios, oportunos y útiles. Cambiar por gradualmente, no dramáticamente. Reconocer los posibles efectos e introducir el cambio teniendo en cuenta las necesidades humanas del personal y sus posibles afectaciones. Compartir con los trabajadores los beneficios del cambio. Diagnosticar los problemas que quedan después del cambio y atenderlos.” Este tipo de recomendaciones para el cambio me es apropiado para aplicarlo en la administración pública aplicando el método de “cambio impuesto legalmente”, es decir proponer una reforma estructural gradual que inicie con erradicar los vicios que los políticos han alimentado por

décadas y que ya están identificados por los ojos de la ciudadanía, y que el ejecutivo tenga conciencia y de el ultimo paso de la pirámide de la resistencia al cambio: No conocer, No poder, No querer, ya que se conoce, se puede y sólo falta que el ejecutivo quiera dar el cambio.

¿Estás de acuerdo con el Método de cambios impuestos legalmente? Sí ¿Por qué? No ¿Por qué?

En definitiva NO, porque este método de cambio es parecido a una dictadura y viene a desequilibrar la armonía organizacional, ya sea si los cambios vienen desde arriba de la propia organización estamos ante un líder tradicionalista muy radical y tiene una fuerte tendencia a la resistencia al cambio, en el supuesto escenario de que el viene de aplicar técnicas que le funcionaron en organizaciones distintas y las aplica en esta; aplicando la otra parte si los cambios vienen desde fuera de la organización, toda la organización se tiene que aclimatar, adaptar y participar a los cambios dictaminados por el exterior, amenazando con la desestabilización de la organización, ya que se requiere de un tiempo para llevar a cabo todos estos procesos hasta la adaptabilidad.