

**Instituto de Administración Pública del Estado de Chiapas.**

**Maestría en Administración y Políticas Públicas.**

**Materia: Desarrollo Organizacional.**

**Docente: Héctor Gabriel Guillén García.**

**Actividad 3: Cambio Organizacional**

**Alumno: Dorian Alessandro Scott Vázquez.**

**Sede: Tapachula de Córdoba y Ordóñez.**

**Tapachula, Chiapas. 22 de febrero del 2015.**

**Cambio Organizacional**

**1.- ¿Por qué se debe dar el cambio organizacional en la administración pública?**

Los cambios en las organizaciones son aplicados para el logro de avances significativos en su desempeño o función determinados a un corto o mediano plazo.

Para ello, la planificación adecuada de estos cambios permitirá a la organización una mayor probabilidad de alcanzar los objetivos planteados

Antes de considerar la realización de un cambio organizacional, se debe tener en cuenta que cualquier modificación en la empresa u organización, genera un impacto en general, por ello, la planeación debe considerar los factores internos y externos antes de ser aplicadas las modificaciones.

Según el análisis de la consultora internacional, Isabel Jover, *“El proceso de cambio más efectivo es aquel que se PLANIFICA, y evita – por su ANTICIPACION y PROACTIVIDAD-, afectaciones a la estabilidad, los rendimientos, eficiencia y eficacia organizacional; el cambio efectivo es aquel que establece previamente los mecanismos para evaluar su IMPACTO en todos los ámbitos, estructuras y procesos de la organización y en la relación de ésta con todos los grupos de interés y actores implicados”.*

Es entonces que partiendo de la identificación de los agentes o estrategias de cambio, se deben tomar en cuenta los factores internos y externos, del medio ambiente, de la relación laboral humana, de los métodos de comunicación efectiva para lograr que la planificación cumpla con éxito el cambio.

La responsabilidad de los cambios recae generalmente en la alta gerencia y tiene que ver con el resultado de la visión a futuro de un objetivo planteado que cumpla las expectativas para los que fue desarrollado dentro de la organización.

**2.- ¿Estás de acuerdo con el Método de cambios impuestos legalmente? Sí ¿Por qué? No ¿Por qué?**

Partiendo del punto de la toma de decisiones y el empoderamiento de la dirección o la gerencia en beneficio de la organización, podrían ser considerados como óptimos, sin embargo generan una coerción al interior de la organización que puede afectar de manera negativa el desarrollo de las funciones de cada área estratégica.

En ese contexto, este tipo de cambios tradicionales han quedado en evidencia por su poca efectividad, por ello no es la mejor opción para realizar un cambio organizacional.

Partiendo de ese punto, no estaría de acuerdo con el método de cambios impuestos legalmente, aunque es una práctica común en los sistemas organizacionales, principalmente dentro de la administración pública, donde los cambios sean o no necesarios, son instados por los altos mandos o alta gerencia.

**Bibliografía.**

***\*El cambio organizacional. MSC. Isabel Jover, consultora internacional.***

***\*¿Por qué el cambio organizacional?. William J. Reddin. Artículo publicado en la revista Management Today en español,marzo de 1988; pp. 3. (Reddin Consultants).***