ACTIVIDAD 3:

1. **¿Porque se debe dar el cambio organizacional en la administración pública?**

El dinamismo con que se desarrolla nuestra actualidad, impone la necesidad del movimiento, del cambio de manera continua que implica el uso de estrategias de intervención, por lo tanto necesitamos adaptarnos a ese cambio. El Desarrollo Organizacional (DO) es el proceso que se ocupa de adaptar la funcionalidad de una organización a través de estrategias orientadas a gestionar el cambio requerido, como una respuesta a las exigencias del medio ambiente en que se encuentra la organización, con el fin de lograr su supervivencia. El cambio debe de estar considerado dentro de todos los procesos de una institución del giro que sea, el cambio deberá convertirse en una constante de adaptación si se requiere sobrevivir a un mundo vertiginosamente en movimiento y evolución. Por la tanto la Administración pública que requiere de satisfacer necesidades cambiantes no estáticas, deberá de empaparse completamente en el DO lo que le permitirá vivir en constante adecuación que le permita cumplir los objetivos para los que fue creada en todas sus ramas.

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

No estoy de acuerdo con el método de cambios impuestos legalmente, que por lo regular asume la forma de un edicto impopular promulgado desde arriba o desde afuera de la organización resulta menos efectivo que el anterior y es particularmente difícil de lograr cuando existen las siguientes condiciones: la organización está operando eficientemente; se han efectuado pocos cambios en el pasado; la razón del cambio es difícil de explicar; el cambio amenaza con desequilibrar seriamente las relaciones sociales existentes; o la fuerza de trabajo se juzga semi-profesional o profesional.1

Para Burke y Hornstein el Desarrollo Organizacional (DO) es un proceso de cambio de cultura planeado con el fin de adaptarse a las exigencias de la empresa, Friedlander y Brown lo conceptualizan como una metodología que permite el desarrollo y cambio en las tecnologías, en las personas y en los procesos y estructuras de la organización. Schmuck y Miles señalan que el DO es un esfuerzo planeado y sustentado en donde se utiliza la ciencia del comportamiento con el fin de lograr el perfeccionamiento de un sistema, aplicando métodos de autorreflexión y análisis (De Faria, 2004)2.

De lo anterior se desprende, que el Desarrollo Organizacional es una estrategia que se adopta con el fin de lograr el cambio requerido por las necesidades, exigencias y/o demandas internas y externas de la organización, se focaliza en aspectos como el clima organizacional, valores, relaciones interpersonales y relaciones grupales, por lo que es evidente que parte desde el recurso humano y se direcciona hacia la gestión de las metas o de la organización. Se apoya en la importancia del comportamiento entre el agente de cambio y los componentes de la organización, siendo los primeros, portavoces de una filosofía social; un conjunto de valores referentes al mundo en general y a las organizaciones humanas en particular. Es con base en lo anterior que **no estoy de acuerdo** en los cambios impuestos legalmente de manera general; ya que estos no toman en cuenta al factor humano, no son realizados de acuerdo a los diferentes talentos que se tienen.

Sin embargo; en algunas ocasiones, estos serán necesarios ya que en una entorno en donde se rehúsa el cambio en cualquiera de sus expresiones y el factor humano se encuentra renuente a abandonar su zona de confort, donde no hay disposición para la evaluación de la necesidad del cambio, se hará necesario realizar un diagnóstico de las situaciones imperantes y de este diagnóstico en caso necesario se derivara una necesidad de cambio el cual quizá deberá ser impuesto legalmente no dejando así la opción de un consenso, por lo tanto aunque no estoy de acuerdo con los cambios impuestos legalmente creo que en un entorno como el nuestro (nuestro país) no se pueden implantar cambios de otras formas en la administración pública; no así en la iniciativa privada que aunque es un sector al que aún le falta competitividad va en el sentido correcto al estar en la disposición de una gran adaptabilidad al cambio.

Ma. del Carmen Espíndola Soto

Febrero 2015.