

**MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN Y POLITICAS**

**PÚBLICAS**

**DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

Tarea Act. 3: CAMBIO ORGANIZACIONAL (TEMA 2)

Lic. Belinda García Isasi

**DR. HECTOR GABRIEL GUILLÉN GARCÍA.**

**20 DE FEBRERO DEL 2015**

**TAPACHULA, CHIAPAS.**

Cambio Organizacional.

1. Justifica de acuerdo a los contenidos del Tema 2 los siguientes aspectos, porque se debe dar el cambio organizacional en la administración pública.

Se entiende por cambio organizacional la capacidad de adaptación de las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre el medio ambiente interno o externo, mediante el aprendizaje. (Alejandro Reeves)

El cambio organizacional es cualquier transformación en el diseño o funcionamiento de una organización.

Una de las funciones de alta dirección o gerencial es el implementar los cambios en las organizaciones para que estas puedan avanzar si el cambio se da en alguna parte de la empresa este afecta a toda la organización, por eso es necesario saber cuándo se necesita el cambio y utilizar el proceso correspondiente. Es necesaria una buena comunicación para llevar a cabo el cambio.

Las organizaciones exitosas son expertas en efectuar cambios radicales y graduales.

Es importante tener una cultura de cambios y tomar en cuenta sus factores: clima, comportamiento, valores y relaciones. Todos los cambios dirigidos tienen mayor probabilidad de tener éxito.

Los grandes cambios económicos, políticos y sociales en nuestro país implican para cualquier organización de la administración pública grandes desafíos y cambios en su entorno y demandas de adaptación lo que hace que el tema del cambio preocupe cada vez más a la teoría y a la práctica organizacional.

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

No, estoy de acuerdo, ya que este método asume la forma de un edicto impopular promulgado desde arriba o desde afuera de la organización resulta menos efectivo y es más difícil de lograr cuando la organización opera eficientemente y se han efectuado pocos cambios en el pasado. El cambio amenaza con desequilibrar seriamente las relaciones sociales existentes, o la fuerza de trabajo se juzga profesionalmente.

Muchos cambios son impuestos por la Dirección con frecuencia esto ocasiona descontento y resentimiento al personal, si el cambio se inicia desde una posición de fuerza y se impone, su efecto podrá resultar contraproducente.