**INSTITUTO DE ADMINISTRACION PÚBLICA DEL ESTADO DE CHIAPAS A.C.**

**PROGRAMA**

MAESTRIA EN ADMINITRACION Y POLÍTICAS PÚBLICAS

**TEMA**

CAMBIO ORGANIZACIONAL

**DOCENTE**

LIC. HECTOR GABRIEL GUILLEN GARCIA

**ALUMNO (A)**

LIC. KARINA GONZÁLEZ SOTOMAYOR

**FECHA DE ENTREGA**

20 DE FEBRERO DE 2015

**Cambio Organizacional**

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

Se debe dar el cambio organizacional dentro de la administración pública para darle un aire fresco, nueva vida a las áreas de la administración ya sean a nivel federal, estatal y municipal. No podemos quedarnos obsoletos y en el pasado debemos de cambiar la forma de pensar de la gente y agilizar los trámites para que el cliente tenga un buen servicio y además salga con una satisfacción de que su problema fue solucionado o en su caso poder ofrecer la información necesaria clara y expedita de lo que solicitan.

Podremos encontrarnos con resistencia; al cambio que queremos hacer, pero debemos entender y analizar los pros y los contras, un cambio siempre en bueno y benéfico para una organización, incluso puede resultar molesto al principio pero debemos saber tratar y conocer a nuestros trabajadores. Incluso debemos motivarlos y apoyarlos porque el proceso de cambio puede ser frustrante para ellos pero debemos hacer que se sientan bien al momento del desarrollo de su trabajo.

Este cambio dará mayor seguridad al usuario o cliente para asistir a las áreas de dicha administración y sabe que no tendrá que esperar mucho tiempo para la realización de su trámite, también sirve para ir eliminando el cáncer que se llama corrupción para la agilización de ciertos trámites burocráticos que pueden salir en un día y se retrasan hasta un mes, dependiendo del estado de ánimo muchas veces del trabajador, es por eso que el cambio debe armonizar el interior de la dependencia.

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

No porque si el equipo está trabajando bien y está rindiendo al 100% no sería bueno cambiar porque perderíamos desestabilización, en caso de que el equipo no rindiera y que hubiera apatía si sería necesario quitar al responsable y cambiar algunas designaciones más para que se le sacara provecho a los que integren ese equipo, recordemos la teoría de los frutos del árbol envenenado, donde nos especifica que su una manzana esta envenenada todas lo estarán, es decir si alguien no funciona al 100% nunca dejara que el equipo mejore.

Es un buen método y quizá aplicándolo bien funcione al 100% por ejemplo hay veces que solo es necesario cambiar al jefe y las áreas trabajan mejor, pero es muchas veces porque al jefe no le interés a el trabajo o no sabe mandar y hacer las cosas bien incluso debe motivar a su equipo de trabajo para que saquen el trabajo.