[](http://iapchiapas.org.mx/?p=1594)

**Maestría En Administración Y Políticas Públicas**

Materia: Desarrollo Organizacional

**Mtro. Héctor Gabriel Guillen López**

Maestrante: **L.A.E. Sandra Anahi López Gordillo**

Tapachula, Chiapas a 20 de febrero de 2015

**JUSTIFICA DE ACUERDO A LOS CONTENIDOS DEL TEMA 2 LOS SIGUIENTES ASPECTOS, PORQUE SE DEBE DAR EL CAMBIO ORGANIZACIONAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Vivir en esta época de grandes cambios económicos, políticos y sociales implica para cualquier organización grandes desafíos. Lo más importante seria analizar cómo se gestiona la adaptabilidad de las personas al cambio organizacional, sobre todo en una administración pública; pues se asume que el cambio no es sólo organizativo, o tecnológico sino también, y fundamentalmente, cultural y de comportamiento. Los cambios organizacionales tienen que girar alrededor del individuo generando en ellos una nueva cultura, incrementando así las posibilidades de éxito en el proceso de cambio, destacando que la comunicación es el elemento de mayor importancia para el líder directivo en el proceso de cambio organizacional. Considerar las posibilidades de transferencia inmediata de modelos organizacionales del sector privado al público, resulta pertinente dado que forma parte de una de las principales recomendaciones de la nueva gestión pública. Es necesario que la administración pública cuente con individuos que trabajen integrados, lo que trae como beneficio la participación activa, innovación y cambio.

**¿ESTÁS DE ACUERDO CON EL MÉTODO DE CAMBIOS IMPUESTOS LEGALMENTE? SÍ ¿POR QUÉ? NO ¿POR QUÉ?**

Si estoy de acuerdo. Porque el cambio organizacional es una signatura obligada en nuestros tiempos, lo exige el nuevo esquema mundial globalizador; tanto el sector público, como el privado se vienen enfrentando desde hace algún tiempo a situaciones que nunca nos hubiéramos imaginado. La desventajas en este nuevo modelo son para los países en desarrollo como el nuestro; es difícil competir con las economías del primer mundo, donde priva una cultura distinta y más apegada a los requerimientos económicos actuales; quienes están en los mandos de primer nivel tienen ahora la obligación de prepararse más y mejor para dar batalla en la guerra de la supervivencia; es una prioridad la toma de conciencia respecto a la necesidad de un cambio en las organizaciones, un cambio que apunte hacia el eje fundamental: el capital humano. Es importante adoptar nuestra filosofía considerando que lo único que debe permanecer inmutable en el universo es el cambio.

El mundo en que vivimos y viviremos y el ambiente en el cual operarán las organizaciones no tienen precedentes. Aún cuando los elementos sean los mismos, el ritmo y la complejidad del cambio hacia nuevas formas, nuevas maneras de vivir, nuevos valores, son de una magnitud que no se había experimentado nunca. Cambios en el panorama político y nuevas relaciones entre el primer mundo y el tercer mundo están redefiniendo otra vez el mercado, los medios de producción y la ubicación de los recursos humanos, financieros y tecnológicos”. Esta idea resume las opiniones de muchos pensadores, científicos o profesionistas respecto el futuro que como mundo nos espera, sobre todo en el aspecto económico, y la necesidad de instrumentar cambios en las estructuras se patentiza con mucha urgencia en los escritos sobre economía, debido al nuevo esquema globalizador que se pretende implantar en todo el orbe.

BIBLIOGRAFIA

* El cambio organizacional.Profesora: MsC. Isabel Jover Consultora internacional.
* ¿Por qué el cambio organizacional?. William J. Reddin