**ASIGNATURA**

DISEÑO ORGANIZAIONAL.

**CATEDRÁTICO**

DR. HECTOR GABRIEL GUILLEN GARCIA.

**ALUMNO**

EUSEL VELAZQUEZ MAZARIEGOS.

**ACTIVIDAD 2**

CAMBIO ORGANIZACIONAL.

TAPACHULA CHIAPAS, FEBRERO 2015.

Cambio Organizacional

Justifica de acuerdo a los contenidos del Tema 2 los siguientes aspectos:

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

La administración pública por su naturaleza y por las leyes debe estar sujeta al cambio organizacional; a continuación se relacionaran algunas razones que el autor **William J. Reddin** menciona en el material didáctico, pero con un enfoque a la administración pública y específicamente al nivel municipal.

1. Dolor: la existencia de la organización se encuentra en un estado terminal a causa de cambios de personal en la alta dirección y de toda la plantilla del personal, ya que los cargos de los dirigentes de la organización son de elección popular y son de tiempo determinado.

Ley orgánica municipal del estado de Chiapas.

*Artículo 26.- “Los ayuntamientos se renovarán en su totalidad cada tres años, iniciando sus funciones el primero de octubre del año de la elección, previa protesta, en los términos de esta Ley.”*

1. Imagen del potencial de la organización: esto se da cuando el ejecutivo municipal tiene una clara misión hacia a donde quiere posicionar a la organización, su nivel de desarrollo, y la efectividad de las operaciones.

En mi opinión, para el bien de los ciudadanos y usuarios de los servicios públicos, el cambio organizacional en la administración pública se le debe dar un enfoque de importancia, con una plantilla de personal eficiente, con valores y que se comprometan con los objetivos de la organización.

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

No, no estoy de acuerdo. Porque son cambios en la organización por los motivos que sean (compromisos políticos, familiares, intereses personales, etc.), pero ninguno enfocado al cumplimiento de los objetivos de la organización. Y también que el nuevo integrante se desconoce las habilidades y destrezas para llevar a cabo la operatividad de la organización.