

**MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

**Modulo:**

**Desarrollo Organizacional**

**Tema:**

**Actividad 3: “Cambio Organizacional”**

**ASESOR:**

**Dr. Héctor Gabriel Guillén García.**

**MAESTRANTE:**

**Emperatriz González Alfaro**

**20 de Febrero 2015, Tapachula de Córdova y Ordoñez; Chiapas.**

**Cambio Organizacional**

Hoy en día se reconoce que para obtener resultados óptimos en una organización, es indispensable planificar su desarrollo y aprovechar al máximo sus recursos humanos. (J. reddin, 1998)

Sin embargo, a lo largo del tiempo y hasta la fecha, muchos son los factores que repercuten en el buen desarrollo de una organización, en algunas circunstancias dentro de una empresa, dependencia u organización no se dan resultados superables y en otras no tan sustentables; si bien es cierto toda organización debe de generar cambios, ya que tienen mejores probabilidades de tener éxito ya sea a corto, mediano o largo plazo.

Es por ello, que es primordial hacer una planificación mediante objetivos, estrategias y métodos, que conllevan a determinar ya sea una planificación de cambios o desarrollo organizacional; el éxito de esta no solo depende de la técnica empleada si no del líder, gerente o alto rango que tomará la decisión de planificar, implementar y desarrollar un cambio organizacional.

Ahora bien, **¿Por qué se debe dar el cambio organizacional en la Administración Pública?** o mejor preguntarnos **¿Por qué en la Administración Pública no se da verdaderamente un cambio organizacional?,** desafortunadamente aún vivimos y seguiremos inmersos en el mundo de la política-social dónde primero son los compromisos obtenidos antes, durante y después de la campaña, ya sea esta monetaria “diezmo”, o de compadrazgo, puedo comparar que estamos aún dentro de un paradigma burocrático que trabaja de manera perezosa y bajo interés propio; no le interesa el pueblo y ni el desarrollo de sus métodos, técnicas, programas, reformas o el bienestar de sus recursos humanos para obtener mejores resultados.

Si dentro de una Administración Pública se llegará a implementar una NGP, muchos serían los cambios, permitiendo atender las necesidades mediante un buen servicio; sus funciones serían mediante un sistema de profesionalización, donde sus recursos humanos sean integrados por profesionistas, existan equipos de alta tecnología, servidores públicos con el don de servicio y valores bien fundamentados; es por esto, que es un proceso complejo que hace de los cambios organizacionales un proceso difícil de desarrollar.

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

No estoy de acuerdo, debido a que dentro de un cambio o desarrollo organizacional, se debe de planificar antes de implementar un cambio, y esto debe de ser de manera interna, mediante el bienestar no solo de la administración pública si no de los servicios o desarrollo de la misma, desafortunadamente existen y seguirán existiendo cambios impuestos legalmente dentro de una dependencia, y eso solo con un fin, el interés de unos cuantos que solo quieren o hacer carrera política o tener una vida placentera que solo durará el tiempo de su gobierno.

Un ejemplo claro a lo antes mencionado, es que la mayoría de las dependencias de gobierno, por mencionar la municipal; cuentan con un equipo de asesores fiscales impuestos por el C. Gobernador, que determinan el fin que tendrá cada presupuesto aprobado, de los cuales cierto personal cobran más que una categoría de Director, no son del municipio y no laboran los días que la Ley de Trabajo establece.

**Bibliografía**

* Jiménez, Isabel Jover. El cambio organizacional Gestión del cambio 25-02-2010 pp. 1-33
* Willliam J. Reddin. Por qué el cambio organizacional. Reddin Consultants. Consultores en Efectividad Gerencial, S.A. de C.V. Artículo publicado en la revista Management Today es español, marzo de 1998; pp 3.