

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

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

PRESENTADO POR:

JORGE LUIS DE CUESTA ZAVALA

FACILITADOR:

MAESTRO. HECTOR GABRIEL GUILLEN GARCIA

INSTITUTO DE ADMINISTRACION PUBLICA DEL ESTADO DE CHIAPAS, A.C.

MAESTRIA EN ADMINISTRACION Y POLITICAS PÚBLICAS

**DESARROLLO ORGANIZACIONAL ( DO )**

Tapachula, Chiapas; Febrero de 2015.

**Cambio Organizacional**

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

Primeramente, y para responder a esta pregunta, es necesario saber que se entiende por cambio; entendiéndose como el conjunto de modificaciones o variaciones, tanto en los procesos estructurales, como en el personal que las integran, con actitudes proactivas tendientes mejorar esos procesos internos que permitan lograr la prestación de servicios más eficientes y de mayor calidad.

En la actualidad, la mayor parte de la sociedad no cree, ni está satisfecha con los servicios que prestan las dependencias de gobierno; sean estas federales, estatales o municipales; principalmente porque consideran que son corruptos y deficientes en su desempeño; razón por la cual, es necesario llevar a cabo cambios en sus estructuras, sus procesos, servicios y la forma de contratación del personal, que aseguren a las dependencias que el personal cuenta con el perfil y la capacidad adecuadas para desempeñar el cargo para el cual se le está contratando y por ende lograr mejores resultados y la credibilidad de la sociedad, con una rendición de cuentas que transparenten todos estos procesos. Por lo que la administración pública, debe implementar verdaderos cambios, que permitan recobrar la confianza de la sociedad, ya que aun cuando en los últimos años, se ha promovido la difusión y rendición de cuentas, mucha gente no se interesa en consultarlas y mucho menos analizarlas, por considerar que mucha de la información es falsa y que los resultados no se ven reflejados.

Como señala la profesora Fayné Reggio: “ el cambio no es un proceso fácil ya que siempre habrá algo que los bloquee o se resista al mismo”, principalmente dentro de la administración pública, por las implicaciones en su proceso y sus componentes: aceptar, recocer, conceder, renunciar, transformar, formas de pensamientos y actuación individuales y establecidos desde mucho tiempo. Principalmente en las administraciones municipales, en donde los periodos administrativos son los más cortos. Esto partiendo de la singularidad de cada proceso de cambio ya que como señala Alejandro Reeves: “Está claro que no todos los cambios son iguales ni se dan en condiciones similares. Los factores condicionantes que pueden trabar el cambio y los elementos reforzadores que pueden facilitarlo, suelen diferir significativamente en cada caso. Todo esto hace que cada situación de cambio sea única.

La complejidad del cambio aumenta cuanto mayor es su magnitud y menor la disposición a cambiar en los sujetos del cambio, partiendo de un estudio minucioso de la cultura de la organización y/o de la sociedad en cuestión, por lo que dicho cambio conlleva a dos resultados, el objetivo del mismo, vinculado al perfeccionamiento de la organización y el otro, el enfoque de satisfacción de los individuos involucrados en ese proceso de cambio.

Es natural que cuando se implementan los cambios, surjan reacciones de resistencia a los mismos, las que estarán condicionadas por:

Cultura Organizacional e Intereses Individuales.

Cultura Organizacional.- Siendo la más importante en la formación y mantenimiento de la identidad de la organización, que se refiere a las normas, valores, actitudes y creencias; conociéndose a la cultura organizacional, como a un modelo de presunciones básicas desarrolladas que hayan ejercido suficiente influencia como para ser consideradas válidas y en consecuencia, ser enseñadas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar, y sentir esos problemas.

Siendo la cultura la principal y más controladora porque determina los estándares de la forma en que hacemos las cosas. Y en el caso de las administraciones municipales, no únicamente influye la cultura de los integrantes de las administraciones, sino también inciden en gran medida, la cultura de la sociedad, respecto a los servicios, obras o proyectos que demandan de las administraciones, ya que por años o décadas prevalece la costumbre de satisfacer necesidades personales y no las necesidades grupales o comunitarias; situaciones que han creado vicios en el dar y recibir. Por lo que uno de los mayores retos a tratar en los municipios, son los aspectos culturales.

Intereses Individuales.- En el caso de las administraciones municipales, prevalecen los intereses individuales, y no se da la importancia necesaria al desarrollo o mejora continua de la administración.

En los procesos de cambio, el elemento más importante es el liderazgo de los principales funcionarios representantes, quienes en la mayoría de los casos, no aspiran a mejorar los procesos de la administración, toda vez, que a diferencia de las organizaciones privadas, no se sienten amenazados por la sobrevivencia de la administración, por lo que tampoco les preocupa mejorar sus procesos, con el fin de mejorar o prosperar, ya que vienen idealizados por permanecer en un periodo administrativo. Tampoco se interesan por las oportunidades y amenazas del exterior.

Por lo anterior, no se interesan por una visión a largo plazo, por la selección del personal para ocupar los puestos, salvo aquellos que requieren de mayor especialización, no se promueve la eficiencia, la capacitación y adiestramiento al personal, la mejora continua de la administración, etc.

Por lo que aquellos cambios que se dan, se generan con enfoques reactivos, ya que los problemas se solucionan en la medida en que estos se presentan; y los cambios que se generan, más bien se originan por cambios en los procesos estatales o nacionales que inciden en la administración municipal.

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

Para dar respuesta a esta pregunta, voy a referirme a la administración pública municipal, en donde en la mayoría de los casos, los titulares de las diferentes direcciones o departamentos, son nombrados precisamente, bajo este método tradicional, y en muchas ocasiones desconocen las funciones y actividades que les corresponde realizar, así como su incidencia con otras áreas de la misma administración; situación que origina retrasos o estancamientos al inicio de la administración, así como la omisión de algunos aspectos normativos en el ejercicio de las funciones.

Esta situación se complica, cuando durante el proceso administrativo y por diversas razones surge la necesidad de cambiar o sustituir a estos titulares, en donde en el mejor de los casos se promueve a algún miembro de niveles inmediatos inferiores de las mismas direcciones o áreas, o en el peor de los casos se nombran a personas ajenas a la administración que también desconocen de sus funciones. Razón por la cual, no hay continuidad, ni se promueven los procesos de mejora continua dentro de las administraciones municipales, motivo por el cual no estoy de acuerdo con este método. Sin embargo, dado a las políticas y formas de elección para ocupar los cargos de presidentes municipales, estos métodos seguirán poniéndose en práctica.

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.