

Instituto de Administración Públicas del Estado de Chiapas A.C.

Maestría en Administración y Políticas Públicas

Desarrollo Organizacional

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?

Presenta:

Giezi Sallú Jiménez Vázquez

Tapachula, Chiapas; 20 de Febrero 2015.

Facilitador:

MA. Héctor Gabriel Guillen García.

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

Toda organización en un momento de su existencia tiende a presentar cambios internos y externo, este proceso requiere una atención importante ya que causara un gran impacto en la misma, por lo tanto en primer lugar es importante conocer un concepto para adéntranos al tema. Para Alejandro Reeves:”Cambio Organizacional se define como: la capacidad de adaptación de las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufra el medio ambiente interno o externo, mediante el aprendizaje.” Considero que un cambio es un conjunto de estrategias basadas en la visión de la organización es preciso realizarlo acertadamente ya que los resultados se reflejaran el desempeño administrativo, social, técnico y de de mejoras.

En el presente trabajo se responde a la pregunta por qué es necesario el cambio organizacional en la administración pública, a continuación se responde a esta interrogante.

Considero que la administración pública le ha quedado a deber a la sociedad, la mayoría de la población está en constante descontento por el servicio deficiente que las instituciones públicas ofrecen, cada vez es más la inconformidad del ciudadano por la impotencia de depender de estas dependencias que no sufragan sus necesidades.

Por tal motivo debe surgir un verdadero cambio donde se realice una verdadero transformación pero para eso se requiere planear anticipadamente, comparto el enfoque que emite la consultora intermanagement donde caracteriza el proceso en cuatro etapas: previa, preparación de intervención inicial e intervención posterior.

Previa: se realiza un diagnostico, es decir se determina la situación actual de la organización, todo lo bueno y malo, es prioritario realizarlo para conocer a fondo.

De preparación: se rediseña la misión, visión y valores de la empresa, tiene que ver más con el estado interno, se proyectan nuevos valores y pensamiento que nos ayuden a cumplir con la misión y visión, y se determina los nuevos roles de liderazgo, es decir el compromiso de la alta dirección en el proceso.

Intervención inicial: Se refiere a el proceso de dar a conocer los nuevos valores, capacitar y educar al personal para que también puedan asumir el compromiso, en esta etapa surge la resistencia al cambio, es por eso la importancia que haya un buen proceso de sensibilización donde el personal comprenda que es un beneficio para todos sin imponer si no todo lo contrario enrolar al factor humano para que se sienta parte del cambio.

Intervención posterior: En esta etapa es medular implantar equipos de trabajo para asimilar el cambio y se pueda lograr eficientemente el proceso donde todos se sumen y puedan participar. Es también donde se emplean acciones de reforzamiento y mantenimiento, si hay algo que no marcha bien se evalúa y se atiende lo más pronto posible.

Considero que la administración pública debería tomar en cuenta este enfoque se requiere organizaciones que estén dispuestas a enrolarse a estos cambios que van a permitir brindar mejores resultados, servicios a la sociedad, hay que planear previamente, analizar, para poder realizar cambios determinantes, pero en base a un estudio, el factor humano es medular en una organización.

Por lo anterior se debe emplear a las personas mas capacitadas, con experiencia en la alta dirección, ya que es la base de la organización, olvidarse del compadrismo, compromisos políticos etc.

Va a surgir una transformación cuando se tome en cuenta no solo a la alta gerencia si no a todos los implicados, además y todo pueda pueda ser previamente planificado y estudiado, teniendo una visión amplia con objetivos a largo plazo.

Para finalizar considero que se tiene factor humano efectivo cuando se trabaja bajo por una misma misión, y los cambios serán efectivos cuando la alta gerencia sea efectiva.

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

En la actualidad es un método tradicional con el cual se aplica en la administración pública, donde prácticamente se asigna a la alta dirección promulgada desde arriba o afuera.

No estoy de acuerdo con este método, porque son siempre las personas mas profesionales, capacitadas, con experiencia o con el perfil adecuado quienes ocupan los puestos de alta dirección, además no les interesa si hay un buen funcionamiento dentro de la organización, despiden y contratan personal siendo una amenaza, en donde los más afectados serán siempre la sociedad.

**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.2.