**Instituto de Administración Pública del Estado de Chiapas A.C.**



**Maestría en Administración y Políticas Públicas**

Artículo: “El cambio organizacional, libre expresión, opiniones”

**Materia: Desarrollo Organizacional**

Presenta: Luis Javier Flores Cancino

Agosto 2015

**Libre expresión, opiniones**

**Problemática existente**

Dentro de la estructura organizacional, principalmente de la administración pública municipal es complicado enfrentar la posibilidad de realizar cambios, muchas veces esto porque no existe continuidad dentro de las administraciones o existe poca disposición de enfrentarlos por no salir de la zona de confort que se tiene, esto ocasiona generalmente problemas que terminan por afectar a la sociedad debido a la ineficacia y habilidad para resolver los temas del día a día.

Tal y como mencionan autores, un cambio planeado se define como “el diseño premeditado y el establecimiento de una innovación estructural, un nuevo plan de acción o nuevas metas, o un cambio de filosofía de operación, clima o estilo”.

Innovar muchas veces se ha convertido en un término que detiene el progreso, realizar nuevas acciones o plantearse nuevas metas hacen que el esfuerzo sea mayor, y debido al contexto en el que se trabaja, este no es dimensionado o existe la poca o nula disposición para enfrentarlo. Continuando con lo que menciona el autor, los cambios planeados se diferencian de los cambios reactivos por su alcance y magnitud. El primero aspira a preparar a la organización total o a la mayor parte de ella; a adaptarse a los cambios significativos en las metas y dirección.

Basado en lo anterior y tomando en cuenta la libertad de expresión de opiniones dentro de una estructura organizacional, esta se ve disminuida principalmente porque existe un liderazgo, al cual los trabajadores ven como inalcanzable en la mayoría de los casos y por eso ven opacadas las posibilidades de expresarse, aun cuando muchas de estas expresiones serían de gran ayuda para la estructura organizacional. (Jover)

**Intervención**

La libertad de expresar opiniones proactivas debe de ser una obligación de todos los participantes de una estructura organizacional. La mayoría de veces el liderazgo de la estructura es quien expresa únicamente sus opiniones, principalmente en la administración pública, los puestos directivos son los que opinan, muchas veces sin escuchar lo que tienen que opinar los demás integrantes de ese equipo de trabajo. Es de vital importancia que pueda existir la libertad de opiniones, pero esta tiene que ser muchas veces de forma inducida, la timidez, la falta de confianza dentro de la estructura, pueden ser factores que estén afectando la libertad de expresar opiniones por una parte. Por otra parte el liderazgo existente tiene que ser flexible a tomarse el tiempo necesario para escuchar opiniones, tanto del personal, como de sujetos externos que permitirán que exista una mayor permeabilidad y solución a problemas diversos.

Un paso fundamental tendrá que ser la estructuración de esquemas de vaciado de opiniones, donde puedan ser rescatadas las principales y separadas de un gran total que pudieran ser usadas en otra ocasión, todas las opiniones considero deben ser tomadas en cuenta porque reflejan el sentir de todos los colaboradores de la estructura organizacional.

**Conclusiones**

Es de suma importancia la expresión de opiniones dentro de una estructura organizacional, pero es de mayor importante que se busquen las herramientas para hacer efectiva la expresión de opiniones, al momento de hacer efectivas las opiniones, estas se deberán estructurar para poder hacer uso de las que se consideren realmente de sumo apoyo para las actividades en las cuales se está pidiendo la expresión de opiniones.

La libertad no debe ser confundida con libertinaje, es importante expresar opiniones, pero estas no deben ser para descalificar y mucho menos para denostar a colaboradores.