Artículo sobre libre expresión, opiniones.

Diego Alberto Mancilla Ramírez

**Nombre del docente:**

Mtro. Héctor Gabriel García Guillén

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas;

1. de Agosto de 2015

**Artículo.-**

**libre expresión, opiniones**

**Problemática existente**

Muy frecuentemente en México, cuando se aborda algún tema ya sea formal o informal, la gran mayoría de los participantes que interviene como oradores se presentan poco “abiertos” a la hora de las conclusiones. Podríamos decir que se trata de un mal social, el hecho de no dar su opinión sobre temas de cualquier índole, siempre siguiendo a los líderes de opinión antes que sacar nuestras propias conclusiones.

Ahora bien si nos vamos al plano laboral sucede lo mismo, pero la situación se magnifica porque al momento de realizar cambios organizacionales es necesaria la opinión de cada uno de los involucrados. Esto da origen a que en los cambios organizacionales solo participen los altos mandos; lo que implica que las personas operativas, que son las que se encuentran en mayor contacto con los procedimientos o procesos sean las que menos intervengan en su elaboración de los nuevos planes, diseños o estrategias.

**Intervención**

Expuesto lo anterior, desde mi perspectiva las empresas o instituciones en la actualidad tienen la necesidad de escuchar las opiniones de cada trabajador. En numerosas ocasiones se ha escuchado que el jefe siempre tiene la razón, afortunadamente esta mentalidad se ha ido cambiando aunque de manera muy lenta tanto en la administración pública.

Actualmente, la administración pública ha ido modificándose en muchos sentidos, entre los que se encuentran la elaboración de Manuales, Procesos, Procedimientos y documentos que regulan la administración pública y que surgen de la participación de todos los involucrados en las actividades diarias de la institución. Desde mi participación en diferentes mesas de trabajo orientadas a la definición de procedimientos, pude percibir que la jerarquía del titular en la mesa de trabajo reprime la participación de los participantes; pero creo que no es necesario limitarnos a la indicar que la mesa funcionaría mejor sin el Jefe, sino cambiar la mentalidad de nosotros como servidores públicos entendiendo nuestro papel en la Institución.

Sin duda, el liderazgo es un aspecto relevante en la implementación de cambios organizacionales, si se tiene una apertura en todos los ámbitos y no existe miedo al cambio, el proceso transcurre de manera fluida y se dan los mejores resultados.

**Conclusiones**

Uno de los pilares para un correcto cambio organizacional se encuentra en la libertad de expresión en cualquier nivel institucional.

La Institución que tiene como su bandera la libertad de expresión y la apertura de opiniones, tendrá un proceso de cambio organizacional mucho más efectivo que las que no lo implementan.

Los servidores públicos tienen la obligación y los valores institucionales del bien común, por lo que siempre deben de interponer la Institución en lugar de la persona.

El líder de una Institución es el principal responsable de la apertura mental y quién puede reducir la resistencia al cambio.