

PRESENTACIÓN

Este número continúa la reflexión acerca de los retos y tareas en búsqueda de los saberes que habría que incorporar para el desarrollo integral de las organizaciones. Cuando el cambio es la regla y la estabilidad la excepción, la gestión de las organizaciones se torna compleja y la administración para el cambio tiene que integrar nuevos modelos y prácticas para el desarrollo organizacional.

En este contexto, la cultura organizacional juega un papel relevante en el rediseño, en el cual, tanto la administración cognitiva como la simbólica tienen un lugar preponderante para el adecuado logro de los objetivos de la disciplina frente a los requerimientos inmediatos.

Si pensamos en lo que implica la transformación organizacional, necesariamente deberemos atender a un diseño organizacional con rostro humano, donde el conocimiento colectivo, llamado también aprendizaje en equipo, hoy por hoy constituye la fórmula principal de la innovación continua.

Ciertamente, la nueva administración, y no sólo la privada, sino también la pública y social empiezan a participar de estos criterios; la gestión local en lo general y la administración municipal en lo particular son prueba de ello.

Anahí Gallardo Velázquez
Jefa del Departamento de Administración