

HACIA LA REDIMENSIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS. UNA ARQUITECTURA ORGANIZACIONAL INTELIGENTE (Aportes para la construcción de un nuevo Paradigma)

Claudia Adriana Pesca de Acosta

pisciscla2003@yahoo.es

(UPEL-IPC)

Liuval Moreno de Tovar

liuvalt@gmail.com

(UPEL-IPB)

Recibido: 18/04/07

Aprobado: 19/06/07

RESUMEN

Esta investigación, de tipo documental, tiene como finalidad revisar los diversos enfoques teóricos relacionados con las Organizaciones Educativas (OE), para construir aportes significativos que consoliden y construyan conocimientos novedosos con respecto a estos paradigmas. En tal sentido, se proyecta a la Organización Educativa como una Arquitectura Organizacional Inteligente que, a la luz de este enfoque, debe recrearse en el apresto del descubrir, inventar y crear, como elementos útiles para dar paso a la Arquitectura. Por ellos, se hace imperante accionar el arquetipo de Arquitectura de las Organizaciones Educativas Inteligentes Prospectivas, el cual se define como el proceso de edificación, construcción y de desarrollo sistémico-permanente de las áreas: Cultura Organizacional, Gerencia del Conocimiento y Construcción del Campus Virtual.

Palabras clave: organizaciones educativas; arquitectura de las organizaciones.

TOWARDS THE RE-DIMENSIONING OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS. AN INTELLIGENT ORGANIZATIONAL ARCHITECTURE

ABSTRACT

The objective of this documentary research is to review the various theoretical approaches on Educational Organization (EO), in order to make an important contribution towards the consolidation and the building of innovating knowledge regarding these paradigms. In this regard the Educational Organization is envisaged as an Intelligent Organizational Architecture that, according to this approach, has to re-create itself in the discovery, invention and creation aspects, as these are the elements that will give way to the Architecture. Thus it is import to put in motion the Architecture archetype of Prospective Intelligent Educational Organizations, which is defined as the process of building, constructing and developing in a systemic-permanent way areas such as: Organizational Culture, Knowledge Management and Construction of the Virtual Campus.

Key words: educational organizations; architecture of the organizations.

**VERS LA REDIMENSION DES ORGANISATIONS ÉDUCATIVES.
UNE ARCHITECTURE ORGANISATIONNELLE INTELLIGENTE
(Aports pour construire un nouveau Paradigme)**

RÉSUMÉ

Le but de cette recherche documentaire est de réviser les diverses approches théoriques en rapport avec les Organisations Éducatives (OE) pour construire des apports importants consolidant et construisant de nouvelles connaissances vis-à-vis de ces paradigmes. Pour ce faire, on présente l'Organisation Éducative comme une Architecture Organisationnelle Intelligente qui, à la lumière de cette approche, doit se développer dans la découverte, l'invention et la création comme des éléments utiles pour ouvrir la voie à l'Architecture. Pour cela, il est nécessaire d'actionner l'archétype d'Architecture des Organisations Éducatives Intelligentes Prospectives, défini comme le processus d'édification, de construction et de développement systémique – permanent des aires : Culture Organisationnelle, Gestion de la Connaissance et Construction du Campus Virtuel.

Mots clés: organisations éducatives; architecture des organisations.

Introducción

Las Organizaciones Educativas (OE) atraviesan un constante escenario lleno de turbulencias, constantes cambios vertiginosamente acelerados y discontinuos que vienen a su vez en compañía de hechos: económicos, políticos, sociales, tecnológicos, que asfixian y frenan el desarrollo normal de las Organizaciones Educativas en nuestro país.

Estos hechos conducen a generar nuevos caminos que brindan una mejor trayectoria a las Organizaciones Educativas a lo largo de su desarrollo, desenvolvimiento y, en particular, a lo largo del camino labrado históricamente en el país, que no puede ser otro que la excelencia de la Educación.

En este sentido nuestra realidad en cuanto a la situación de las llamadas OE en el área gerencial del país (Venezuela) presenta una disonancia entre la formación del recurso humano que se requiere para el desempeño gerencial y la ejecución de éste en las organizaciones educativas actuales.

Esta carente formación del recurso en el área educativa acarrea muchas fallas: la falta de operacionalización de los procesos administrativos, ausencia de liderazgo, toma de decisiones en ocasiones inadecuadas, poca visión prospectiva y sinérgica de la acción gerencial, carente proceso de planificación, entre otras. Dicha situación no es novedosa, han pasado varios años, desde que en el año 1987, la Oficina Central de Personal (OCP) se había planteado la necesidad de formar el recurso humano en el área gerencial. Sin embargo, persiste la debilidad y actualmente se evidencia que en las instituciones educativas el desempeño gerencial está cuestionado por los mismos actores del proceso (Pesca, 2000).

En este sentido, se habla de la calidad de la educación y del fraude que representa para el país si no se producen reformas sustanciales en la formación del recurso humano mediante la tan trillada frase “dignificación del rol del docente” para optimizar el ejercicio asertivo del gerente educativo (Carvajal, 1998). A la luz

de estos planteamientos, se tiene como objetivo en este trabajo presentar un nuevo enfoque para la Gerencia Educativa de manera de redimensionar el ser y el hacer de la misma.

Arquitectura de las organizaciones educativas inteligentes

Se han hecho intentos de introducir cambios continuos en el área de la Gerencia de nuestros entes organizacionales educativos, sin embargo, los resultados no han sido los esperados. Quizá porque se desechan alternativas que contribuyen de manera autocualificante para mejorar y la organización se queda en algunos casos en el vago lamento de lo inhóspito, lo insostenible, en la zona de confort o simplemente en los enfoques clásicos de la Gerencia Tradicional y, por ende, se le permite subsumirse en la derrota, en las viejas y tradicionales costumbres, en lo estático, en lo predecible, en el no arriesgar, puesto que a veces es más cómodo.

En este sentido véase como estos cambios históricos redimensionan la concepción de Organizaciones Educativas, ya en sí su concepción no es tan determinante y útil en los actuales momentos y de acuerdo a la demanda de la sociedad y del mundo globalizado, como lo son; los procesos internos que se dan en ella.

Véase entonces cómo se redimensiona la concepción de Organizaciones, hoy denominadas, por Senge (2002), como Arquitectura de las Organizaciones Inteligentes las cuales considera como el constructo sustentado en el triángulo en cuya cúspide están las ideas rectoras que guían la institución; en el segundo vértice se encuentra la innovación en infraestructura organizacional, y, en el tercero, las teorías y métodos que permiten sostener a la organización.

Derivado de lo expresado anteriormente se hace entonces necesario redimensionar el sentido de las OE y su propia concepción. Para ello se hace conveniente e interesante transferir las áreas y productos que prevalecen al desplegar el: descubrir, inventar y crear el individuo; planteadas por Ríos (2004).

Cuadro 1
Descubrir, inventar, crear

Tópico	Área que prevalece	Productos
DESCUBRIR	Áreas geográficas. Cuerpos Celestes. Leyes y fenómenos de la naturaleza	El fuego, ley de gravedad, el ADN, la teoría de la relatividad, los agujeros negros.
INVENTAR	Tecnología. Procedimientos. Nuevos materiales. Mejora o modificaciones	La rueda, la imprenta, la computadora, el telón, el rayo láser, los satélites artificiales, la televisión, el videodisco.
CREAR	Pintura, escultura, música, teatro, arquitectura, cine, literatura, artes visuales.	La Mona Lisa de Leonardo da Vinci; el David de Miguel ángel, la Novena Sinfonía de Beethoven, la Torre Eiffé de Alexandre Gustave Eiffel, el acorazado Potemkin de Einstein

Fuente: Ríos (2004).

Se hace necesario que las OE en su acción, desarrollo y existencia se recreen en el apresto de descubrir, inventar y crear, como artefactos útiles para dar paso trascendental a la Arquitectura de las Organizaciones Educativas Inteligentes Prospectivas (cuadro 2).

Cuadro 2
Artefactos a desarrollar, área que prevalece y productos de las Organizaciones Educativas Inteligentes Prospectivas

Artefactos	Área que prevalece	Productos
DESCUBRIR	Potenciales ocultos. Nuevos caminos. Raíces en otros contextos. Proyección nacional e internacional. Leyes y normas que surgen de la dinámica institucional.	Paradigmas, Postulados, Enfoques, Teorías,
INVENTAR	Tecnología. Pautas Tecnometodológicas. Nuevos recursos: curriculares, instruccionales. Accionar cambios modificativos.	Campus virtuales, Softwares, Hipertextos, libros, artículos, revistas científicas, videos (Educativos).
CREAR	Nuevos mecanismos estructurales y de acción: académicos, administrativos.	Diseño e implementación de: Modelos, Prototipos, Arquetipos, Formatos.

En este orden de ideas es conveniente aclarar el término que se hace necesario incorporar en función de los cambios que demanda el contexto globalizado y, específicamente, el latinoamericano. Es imperante hablar más que del prototipo de Organización Educativa, del arquetipo de **Arquitectura de las Organizaciones Educativas Inteligentes Prospectivas**, que la define como el proceso de edificación, construcción y de desarrollo sistémico permanente de la Cultura Organizacional, Gerencia del Conocimiento y construcción de Campus Virtual, en su revisión permanente y sistémica de los procesos gerenciales internos y externos de la estructura como lo son la dirección, organización, planificación, comunicación, supervisión, liderazgo, comunicación y tecnología que dinamizan, motorizan y proyectan a la institución y ente organizacional en su dinámica del ser, hacer, convivir y conocer.

Derivado de lo anterior se entenderá como **Arquitecto Educativo** al actor que concibe la creación de su ente organizacional en pleno desarrollo de su **Arquitectura Organizacional Educativa (AOE)**, desarrollando, accionando y solidificando los procesos y elementos que ésta define.

Se determina a la luz del actor y no del docente puesto que ese Arquitecto lleva implícita la participación de los actores institucionales, extrainstitucionales e interinstitucionales abarcando: comunidad de padres y representantes, contexto (sociedad, vecinos), empresas y organismos nacionales e internacionales, es decir todos los que de una u otra manera se ven relacionados o involucrados con las situaciones de la OE, puesto que ellos ayudarán a diseñar una AOE.

El arquitecto no puede ni debe trabajar solo en su edificación, siempre requerirá de un equipo interdisciplinario como apoyo y fortaleza para su construcción. En este sentido la Arquitectura de las Organizaciones Educativas Inteligentes Prospectivas debe apoyarse en los cuatro pilares de la educación planteados por Delors (1996): (a) aprender a conocer, (b) aprender a hacer, (c) aprender a vivir juntos y (d) aprender a ser.

Véase el cuadro 3 de Chiavenato (2000), donde se hace interesante recordar y realizar disertaciones de acuerdo con las etapas de la organización en el transcurso del siglo XX: Industrialización Clásica,

Industrialización Neoclásica y Era de la Información, y donde obviamente se observan las funciones que para el momento ejercía el gerente. Es interesante analizar la presencia o no de los pilares mencionados anteriormente, para poder dar paso con mayor afinidad crítica al transcurrir de las Organizaciones Educativas Inteligentes Prospectivas para el siglo actual.

Cuadro 3
Etapas de la organización en el transcurso del siglo XX

	Industrialización Clásica	Industrialización Neoclásica	Era de la Información
Período	1 900 – 1 950	1 950 – 1 990	Post. 1 990
Estructura organizacional predominante	Funcional, burocrática, rígida, centralizada, piramidal e inflexible. Énfasis en los órganos.	Matricial. Hace énfasis en la departamentalización	Fluida y flexible, totalmente descentralizada. Mantiene redes de equipos interfuncionales.
Cultura Organizacional	Teoría X. Centrada en los valores y las tradiciones del pasado. Énfasis en el mantenimiento del statu quo. Valora la experiencia	Transición. Centrada en el presente, en lo actual. Énfasis en la adaptación al ambiente	Teoría Y. Centrada en el destino futuro. Énfasis en el cambio y la innovación. Valora el conocimiento y la creatividad.
Ambiente organizacional	Estático, previsible, pocos cambios, graduales. Escasos desafíos ambientales.	Intensificación de los cambios; más rapidez en éstos.	Cambiable, imprevisible y turbulento. Cambios grandes e intensos.
Modo de tratar a las personas	Como factores materiales (físicos) de producción y estáticos, sujetos a rígidas normas y reglamentos.	Como recursos organizacionales que deben ser administrados.	Como seres humanos proactivos, dotados de inteligencia y habilidades que deben ser desarrolladas.
Denominación	Relaciones Industriales.	Administración de Recursos Humanos.	Administración de Personas

En el caso latinoamericano y específicamente en el venezolano, en educación, se evidencia la urgente necesidad de dar pasos a las demandas y exigencias del siglo XXI prospectivamente ya que en ella imperan otros períodos, procesos y elementos que van a la palestra con el mundo globalizado y los permanentes cambios, donde la educación no puede ni debe quedarse rezagada, como tampoco las organizaciones donde ella se hace implícita.

Preocupa que aún a pesar de los avances, cambios, globalización, enfoques tecnológicos, la mayoría de los entes organizacionales educativos se encuentren enquistados en las primeras etapas que plantea Chiavenato para ese siglo.

Uno de los medios significativos para lograr cambios es la comunicación tal y como lo plantean Carpio y Flores (2003), pues ésta debe:

ser utilizada para capacitar, para el uso de la libertad personal, para la toma de responsabilidades, para el análisis crítico, de tal modo que la persona sea capaz de colaborar con la transformación de la realidad a fin de hacerla más acorde con su dignidad humana (p. 52).

A este acometido no escapa la Arquitectura de las Organizaciones Educativas Inteligentes Prospectivas que deben considerar, en su dinámica, a la comunicación como elemento a redimensionar de acuerdo con las demandas y realidades imperantes. Ahora, en el siglo XXI, este paso es transcendental ya que el contexto determina que más que organizaciones educativas, se debe construir la Arquitectura Organizacional Educativa Inteligente, para dar paso a una comunicación en donde esté presente el Campus Virtual Gerencial Educativo. Está visto que más que la era de la información, que demarcaba el siglo pasado, se hace necesario, en el caso de la educación, el despliegue al campus virtual gerencial educativo.

El campus virtual gerencial educativo es la plataforma de los campos de acción que la organización estructura para su desarrollo, crecimiento y proyección basados en una dirección y gestión estratégica, cuyas estructuras básicas Académico-Administrativas se apoyan en la arquitectura organizacional de las mismas con una plataforma tecnológica consolidada, donde el constructo del ser y hacer de los actores quede expresado en la historia organizacional, en su *background* y memoria organizacional.

El campus virtual gerencial educativo será la plataforma que contribuirá al posicionamiento, apalancamiento y proyección tanto nacional como internacionalmente. Para el logro de este cometido es imperante que las organizaciones aprendan y construyan inteligentemente sus acciones, en tal sentido se presentan las bondades que caracterizan a este tipo de organizaciones.

Organizaciones que aprenden-organizaciones inteligentes

Handy (1992), plantea que las Organizaciones que Aprenden son organizaciones que desafían el saber convencional, de consentimiento no de control, capaces de conservar un espíritu de conjunto pese a su tamaño, cometen errores y aprenden de ellos e invierten en el desarrollo de su personal.

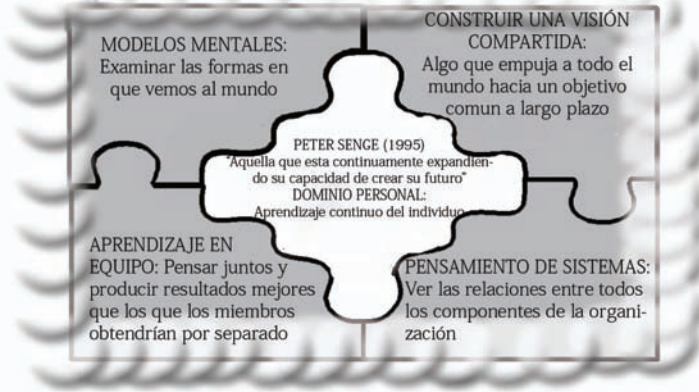
Mayo y Lank (2000), mencionan que una Organización que Aprende aprovecha toda la fuerza intelectual, los conocimientos y la experiencia de que dispone para evolucionar continuamente en beneficio de todos sus miembros. Agregan además:

Una organización de este tipo triunfa asegurándose de que dispone de un abanico e inputs, como encuestas, datos de competitividad, medidas de actuación, ideas y sugerencias, datos de enchmarking, investigaciones de mercado y el aprendizaje a partir de la experiencia diaria; de que los procesos de escuchar, analizar y sintetizar, llevar a cabo una retroalimentación o feedback, almacenar información, diseminar, acceder y compartir son eficaces; y de que lleva el aprendizaje a todos los niveles y, como consecuencia, a mejorar las medidas de éxito (p. 18).

Senge (2002) define la “Organización que Aprende” como la institución, escuela que se puede rehacer, revitalizar y renovarse en forma sostenida, no por decreto u órdenes ni por reglamentos, *sino tomando una orientación de aprendizaje*. Esto se resume en que todos los actores involucrados en el sistema expresen sus aspiraciones, tomen conciencia y desarrollen juntos sus capacidades, tomando como premisa que pueden aprender mutuamente. Para ello, el mismo autor plantea que con estas características la organización está expandiendo su capacidad de crear su futuro. Desarrolla en este sentido cinco disciplinas del aprendizaje organizacional que giran en torno a esta idea, y que han sido acopladas por la autora desde el punto de vista didáctico, pedagógico y de diseño en un rompecabezas totalmente integrado, en el que cada pieza arma una rueda del aprendizaje, logrando así poner en práctica todo el ciclo de manera sistémica e integrada lo que le brinda un aporte al enfoque (cuadro 4).

Cuadro 4
Disciplinas del Aprendizaje Organizacional

RUEDAS DEL APRENDIZAJE



Poner en práctica el ciclo
Referencia: Senge (2002)
Metodología de presentación y diseño

Estas disciplinas se concatenan en un perfecto encuadre, flexible y dinámico, en donde se estructuran paradigmas nuevos y provechosos para las organizaciones. En este sentido, Senge menciona algunas características relevantes de las Organizaciones que Aprenden (ver mandala 1)



Mandala 1. Características relevantes de las Organizaciones que Aprenden (Mandala 1). La Quinta Disciplina (Senge, 2002). Metodología de presentación y diseño: Claudia Adriana Pesca de Acosta

Parte de una premisa fundamental como lo es el hecho de que las organizaciones requieren cambios continuos y permanentes y esto sólo puede asegurarse con la capacidad para aprender. Es pertinente agregar que obviamente el conjunto de actores de la organización debe estar ganado para incorporarse como ente activo, participe y coparticipe a la acción, implementación y desarrollo de la Arquitectura Organizacional Educativa para poder tener un efectivo y exitoso logro.

Becerra (2002), define a las Organizaciones Inteligentes como la propiedad colectiva de la red de procesos del uso de información a través de la cual el personal construye significados compartidos, descubre nuevo conocimiento y se compromete con cursos de acción. Surge cuando los tres procesos del uso de la información (percepción, creación de conocimiento y toma de decisión) se integran en un ciclo constante de interpretar, aprender y resolver (ver Mandala 2. La inteligencia en la Organización).



Mandala 2. Inteligencia en la Organización
 Referencia Becerra (2002)
 Metodología de presentación y diseño.
 Profa. Claudia Adriana Pesca de Acosta

Es preciso mencionar que el Mandala 2 se elabora de acuerdo con el constructo que la autora realiza sobre el enfoque teórico de Becerra, ya que considera que la inteligencia en la organización tal como es presentada por él, cobra mayor significancia desde el momento en que entran en un enfoque en el que, desde la percepción,

surgen significados y propósitos compartidos que consolidan la creación de conocimiento y la toma de decisión. Estos últimos unidos sistémicamente para generar nuevas capacidades, con el fin de hacer plausible la inteligencia en la organización, en la que cada una de las tres fases (percepción, creación de conocimiento y toma de decisión) desarrolla sus propios procesos. Se pretende así integrar, unificar o interpretar un cuerpo de conocimientos de manera que se amplíen o se generen nuevos, a la luz del enfoque cualitativo, donde recientemente surge la investigación teórica (Martínez, 1997). Estas organizaciones para Becerra (2002) tienen las siguientes características:

- Aprenden de la experiencia.
- Conciencian sus saberes, haceres y quehaceres en asuntos diversos.
- Funcionan en forma económica y maximizadora.
- Resuelven problemas.
- Dan respuestas oportunas y efectivas.
- Corrigen y rectifican prontamente.
- Son adaptativas.
- Evolucionan permanentemente.

En este sentido, las Organizaciones Educativas se perfilan como Organizaciones Inteligentes-Organizaciones que Aprenden logrando el desarrollo efectivo de su arquitectura. Como se observa, se requiere, en el contexto de las organizaciones educativas venezolanas, redimensionar su espectro tomando en consideración que no es suficiente con que la organización sea reproductora de conocimiento sino que debe garantizar el aprendizaje continuo y generativo, debe pasar a una Arquitectura Organizacional Educativa Inteligente Prospectiva (AOEIP).

Vencer temores y asumir retos

Derivado de lo anteriormente expresado, se propone redimensionar nuestras organizaciones educativas, para trascender de una Organización Educativa Tradicional (OET) a una Arquitectura de las Organizaciones Educativas Inteligentes Prospectivas (AOEIP), estas últimas en permanente dinamismo, construcción, cambios y actualizaciones (cuadro 5).

Cuadro 5
Organización educativa tradicional-arquitectura de la organización educativa inteligente prospectiva (AOEIP)

Organización Educativa Tradicional (OET)	Arquitectura de la Organización Educativa Inteligente Prospectiva (AOEIP)
Estática	Dinámica
Predecible	Impredecible
Temerosa	Arriesgada
Desordenada	Planificada
Proyección presente	Proyección Prospectiva
Inerte	Creativa
Común	Innovadora
Estéril de Conocimiento	Fértil de Conocimiento
Trabajo Ególatra	Trabajo en colectivo
Umbral de lo conocido	Umbral de lo desconocido
Educación	(>)Educación, (>)Formación (>)Información y (>)Valoración
Conjunto de Personas	Equipos interdisciplinarios
Agotada	Enérgica
Tecnofóbica	Tecnológica
Gerencia Tradicional	Gerencia Moderna
Comunicación Vertical	Comunicación Horizontal
Liderazgo Único	Liderazgo Compartido Interdisciplinario
Supervisión punitiva	Supervisión Participativa
Clima Organizacional Pesado	Clima Organizacional Liviano y Armónico
Acciones intangibles irrelevantes	Acciones intangibles relevantes y de gran valor
Conductismo para la productividad	Conductismo, Constructivismo y Congnoscitivism para la productividad
Cultura Reproductiva y Estática de mejora en la organización	Cultura Productiva Creadora y dinámica que mejora a la organización
Planes para el día	Planes prospectivos
Investigación	Investigación Permanente
Hace	Aprende-Reaprende y Desaprende
Actúa	Acciona prospectiva y estratégicamente
Adaptable a nuevas circunstancias predecibles	Adaptable a nuevas circunstancias impredecibles

Para lograr este cambio se requiere que el arquitecto educativo desarrolle la habilidad como **Gestor Progre Estratégico**; es decir, un gestor de ideas progresistas y que, de vez en cuando, remeza los cimientos convencionalistas de lo estructurado, arcaico y viciado que está enquistado en las estructuras organizacionales. Este individuo, entonces, debe poseer características determinantes que lo conduzcan a lidiar efectivamente con su organización, en búsqueda de la calidad, excelencia, productividad y ciertamente competitividad como ente organizacional. Entre dichas características se pueden mencionar las siguientes:

<i>Ganador</i>	<i>Emprendedor</i>
<i>Ético</i>	<i>Servicial</i>
<i>Seguro</i>	<i>Talento</i>
<i>Tomador</i>	<i>Racional</i>
<i>de Riesgo</i>	<i>Audaz</i>
<i>Organizado</i>	<i>Técnico</i>
<i>Realista</i>	<i>Ecléctico</i>
	<i>Gallardo</i>
<i>Proactivo</i>	<i>Ilimitado</i>
<i>Receptivo</i>	<i>Campeador</i>
<i>Objetivo</i>	<i>Original</i>
<i>Genuino</i>	
<i>Recatado</i>	
<i>Ecuánime</i>	

Acróstico 1. Diseñado y elaborado por Claudia Pesca

Con todas estas características se contará con un verdadero arquitecto educativo que construye, se desplaza y desarrolla como **Gestor Progre Estratégico** con imparcialidad de juicio, valiente y noble al actuar, con mayor humanidad, progresista, con energía y eficacia para realizar las actividades y desarrollar los procesos. Sensato, batallador y vencedor, que combate en desafíos defiende su causa y la del otro, de buen talante, instruido y diestro, que brinda perfección, da lo mejor de sí y conduce a la arquitectura organizacional educativa a extraordinarias ganancias desde el punto de vista intelectual y de valor agregado en todos los planos. Un aplicador de la ciencia y del arte per se, con disposición de espíritu que se adapta a todo lo que le parece bueno predicando y

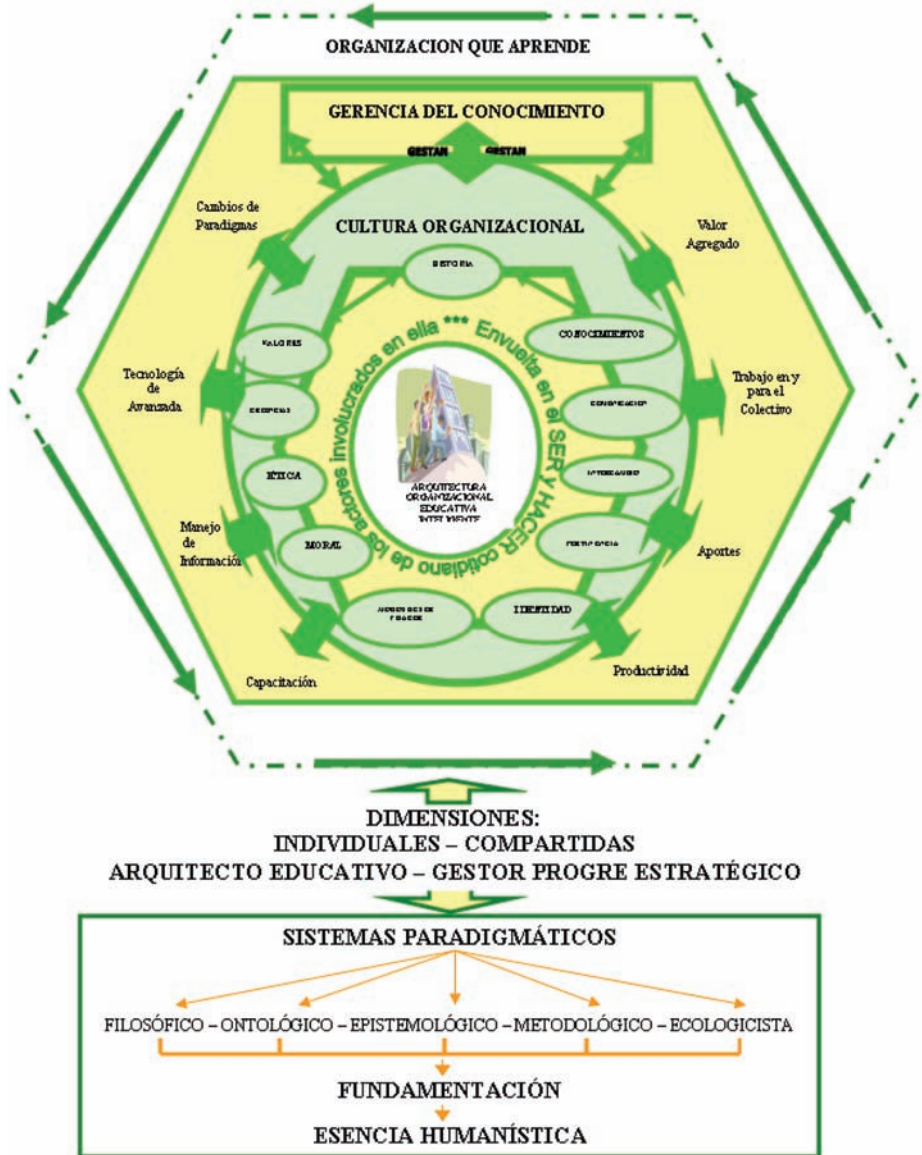
aplicando, en la discursividad y en la acción, la congruencia. Observador, investigador y analítico en potencia. Con todo ello logra llevar a puerto seguro a su organización permitiendo que ésta esté sincronizada y contextualizada ecológicamente con su sistema y su entorno.

Entonces no basta con ser un gerente educativo, se debe ser un arquitecto educativo que diseñe en función de propias creencias, construcciones, reconstrucciones y pilares. Pero, más allá, debe ser un gestor progre estratégico, para poner a juicio de todos, esa construcción para armarla y desarmarla, crear, difundir, accionar y promover disertaciones interdisciplinarias. Este paso de lo solitario, de lo ególatra a lo compartido, de lo actual a lo progresista es lo que abrirá el camino a la Arquitectura Organizacional Educativa Inteligente.

El actor principal dentro de esta arquitectura es el gestor progre estratégico que construye, solidifica y enfrenta cambios en su Cultura Organizacional, siendo ésta la que le permite desplegarse como una Arquitectura Organizacional Educativa Inteligente. Pesca (2005) define la Cultura Organizacional como:

El ADN de las organizaciones que las marca y define de manera diferente a las demás instituciones, entendiendo que forma parte de un Universo (contexto nacional) donde actúa el conocimiento de forma sinérgica, para el bienestar social, político y económico; prevaleciendo en ella todo el conjunto de historicidad en la que a lo largo de su institucionalización se ha desarrollado, convirtiendo y redimensionando el quehacer cultural en el ámbito donde se detecten debilidades, y transformando aquello intangible en evidente y totalmente tangible si hace de esa Cultura, en este caso institucional, la multiplicadora del ser y hacer de los miembros involucrados en ella, con toda su carga de valores, creencias, ética, moral, modos de ser y hacer, identidad, pertinencia, intercambio, comunicación, conocimientos, todos estos individuales, que como huellas dactilares la caracterizan como diferente o similares a todas las de más instituciones, pero nunca iguales (p. 23).

De acuerdo con su hacer investigativo, actualmente, la misma redimensiona el término Institución Educativa. En esos términos se integra en el mandala la Arquitectura Organizacional Educativa Inteligente Prospectiva, junto con algunos elementos que demanda para llegar a consolidarse.



Mandala 3. Arquitectura Organizacional Educativa Inteligente.
Diseño y Elaboración Claudia Pesca (2 006).

Como puede observarse el entramado de la Arquitectura Organizacional Educativa Inteligente es complejo, sin embargo es evidente que la redimensión de la organización educativa se hace necesaria y en este sentido se abren brechas hacia la consolidación y construcción de nuevos paradigmas en este hacer.

Tal y como plantea Martínez (1999) dentro del enfoque cualitativo emerge una nueva vertiente, la investigación teórica que enmarca “diversas y variadas actividades mentales que involucran dos ideas: la primera mejorar el status científico de una teoría y la segunda impugnarlo”. En consecuencia la investigación teórica es la construcción de una teoría o parte de la misma. En este sentido se espera que este aporte teórico sea significativo para la creación de nuevos paradigmas.

El camino es complejo; sin embargo, el hombre por su inquietud siempre está en la búsqueda, en el descubrir, inventar, crear, cuestionar experiencias, vivencias. Está en crecimiento y evolución permanente del conocimiento en sí mismo, el cual es el mayor proceso tecnológico desplegado en la historia. Es la parte blanda de la tecnología humana, como lo es su parte dura la acción, el hacer, el ser y el convivir.

Referencias

- Becerra, A. (2002). *Thesaurus de la investigación académica universitaria*. Caracas: Instituto Pedagógico de Caracas.
- Carpio, M. y Flores, C. (2003). *Cambio y transformación. Manual de desarrollo personal*. Caracas: FEDUPEL.
- Carvajal, L. (1998, Febrero 2). La Asamblea Nacional de Educación. El Nacional, p. C5.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: McGraw Hill.
- Delors, J. (1996). *La Educación encierra un Tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI*. París: UNESCO/Santillana.
- Handy, C. (1992). *Managing the dream: the learning organization*. London: Gemini Consulting Monograph.
- Martínez, M. (1999). *La investigación cualitativa etnográfica en educación. Manual teórico-práctico*. México: Trillas.
- Mayo, A. y Lank, E. (2000). *Las organizaciones que aprenden. Una guía para ganar ventaja competitiva*. Barcelona, España: Edipe.

- Pesca de A., C. (2000). Situación de la Maestría de Gerencia Educativa en el Instituto Pedagógico de Caracas: alternativas para un cambio estratégico. *Investigación y Postgrado*, 15(2), 65-97.
- Pesca de A., C. (2005). *Modelo teórico de gerencia del conocimiento fundamentado en la cultura organizacional. Caso: Universidad Pedagógica Experimental Libertador-Instituto Pedagógico de Caracas*. Tesis doctoral no publicada, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Caracas.
- Ríos, P. (2004). *La aventura de aprender*. Caracas: COGNITUS.
- Senge, P. (2002). *La quinta disciplina. Escuelas que aprenden*. Bogotá: Norma.