

Educación Superior: hacia el posicionamiento de su arquitectura como organización inteligente

Claudia Pesca de Acosta

*UPEL-Instituto Pedagógico de Caracas
pisciscla2003@yahoo.es*

RESUMEN

La intención de esta investigación documental fue realizar la revisión de diversos enfoques teóricos en cuanto a las Organizaciones Educativas (OE) y la Educación Superior se refiere, para construir aportes que redunden en la apertura de brechas que construyan nuevas vertientes en cuanto a estas estructuras. En tal sentido, se proyecta a la Educación Superior el posicionamiento de su Arquitectura como Organización Inteligente, la cual debe recrearse en el apresto del descubrir, inventar y crear, como artefactos útiles para dar paso a dicha Arquitectura. Derivado de este planteamiento se propone que más que seguir con el prototipo de la Educación Superior, se hace imperante accionar el arquetipo de Arquitectura de la Educación Superior Inteligente Prospectiva, el cual se define como el proceso de edificación, construcción y de desarrollo sistémico-permanente de la Cultura Organizacional, Gerencia del Conocimiento y construcción del Campus Virtual, siendo para este proceso imperante el Arquitecto Educativo con habilidades como Gestor Progre Estratégico de ideas progresistas y que de vez en cuando remeza los cimientos convencionalistas de lo estructurado, enquistado en las organizaciones educativas.

Palabras clave: educación superior, organizaciones que aprenden, organizaciones inteligentes, arquitectura de las organizaciones.

ABSTRACT

Higher Education: Towards the positioning of its architecture as Intelligent organization

The intention of this research was to do the review of various theoretical approaches in terms of educational organizations (EO) and higher education is concerned, to build something that will support the opening of gaps to build new tracks in these structures. In this regard, it is necessary to use the positioning of its architecture for Higher Education as Intelligent Organization, to discover, invent and create useful artifacts for the passage of this architecture. Derived from this approach this suggests that we must use the archetype of Architecture of Prospective Intelligent Higher Education, which is defined as the process of building, construction and systemic permanent development of organizational culture and is the Knowledge Management and construction of the Virtual Campus. This needs the Educational Architect as strategical manager who sometimes improves the actual knowledge cloistered in educational organizations.

Key words: higher education, learning organizations, intelligent organizations, architecture of organizations

RESUME

Enseignement Supérieur: vers l'établissement de son architecture en tant qu'organisation intelligente

Le but de cette recherche documentaire a été la révision de différentes approches théoriques en ce qui concerne les Organisations Éducatives (OE) et l'Enseignement Supérieur pour créer des apports tournant à l'ouverture de brèches qui construisent de nouveaux aspects pour ces structures. Dans ce sens, on projette l'Enseignement Supérieur vers l'établissement de son Architecture en tant qu'Organisation Intelligente devant découvrir, inventer et créer afin de s'y frayer un chemin. On propose qu'au lieu de continuer avec l'archétype de l'Enseignement Supérieur, on mette en pratique l'archétype d'Architecture de l'Enseignement Supérieur Intelligente Prospective, celui qui fait référence au

processus d'édification, construction et de développement systémique-permanent de la Culture de l'Organisation, de l'Administration du Savoir et de la construction du Champ Virtuel; il est important pour ce processus que l'Architecte Éducatif possède des habilités de « Gérant Progre Stratégique », c'est-à-dire qu'il possède des idées progressistes et qui soit capable de jeter les bases de tout ce qui ne convient pas aux institutions académiques.

Mots-clés: enseignement supérieur, organisations qui apprennent, organisations intelligentes, architecture des organisations.

RESUMO

Ensino Superior: Para o posicionamento de se arquitetura como inteligente organização

A intenção deste trabalho foi a revisão do documento de várias abordagens teóricas, em termos de Organizações Educacionais (OE) e de Ensino Superior está em causa, para a construção que irá apoiar a abertura de desvios para a construção de novos caminhos nessas estruturas. Neste contexto, é projectado ao Ensino Superior posicionamento de sua Arquitectura como Organização Inteligente, que deve ser recriada no vestir descobrir, inventar e criar, dispositivos úteis para a aprovação desta arquitectura. Derivado esta abordagem sugere que em vez de continuar com o protótipo do Ensino Superior, é o epítome da operação prevalectes Arquitectura do Ensino Superior Inteligente Prospectiva, que é definida como o processo de construção, e desenvolvimento sistémico da Cultura Organizacional, Gestão de Conhecimento e construção do Campus Virtual, para este processo a ser necessário o Arquitecto Educacional com habilidades como gerente da Estratégicas e idéias progressistas que ocasionalmente edite fundação estruturado como convencional, entrincheirados em organizações educacionais.

Palavras-chave: ensino superior, a aprendizagem organizações, organizações inteligentes, arquitetura organizações.

Recibido: octubre 2008.

Aceptado: enero 2009.

Ideas fuerza/principales: Las organizaciones, la arquitectura de la organización inteligente y el gestor progre estratégico como aportes relevantes a la construcción de la acción gerencial

Las Organizaciones Educativas (OE) atraviesan constantes cambios llenos de turbulencias, vertiginosos, continuos 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 OE 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 la falta de operacionalización de los procesos administrativos, falta de liderazgo, toma de decisiones en ocasiones poco apropiadas, ausencia de una 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.

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 todos estos planteamientos no escapa la Educación Superior Venezolana como rectora y garante y pilar fundamental del desarrollo de la Nación la cual atraviesa por profundas transformaciones, debates, construcciones, reconstrucciones y sobre todo por un profundo análisis introspectivo de su ser, hacer y construir en el contexto social y globalizado en el cual está inmersa.

Es perentorio entonces que todos los Postgrados a nivel Nacional, especialmente los relativos a Gerencia, prevean la transformación, acompasamiento y redimensión a los escenarios actuales, pasando claro esta inicialmente por la actualización curricular reflejada en los espacios de requerimientos contextualizados a las necesidades de una sociedad que cada vez más demanda de la congruencia y coherencia para una calidad óptima de vida que lleve a la plenitud de un globo terráqueo donde sus individuos reflexionen en tono a la humanización y acercamiento y aprovechamiento sano ecologicista que desde todos los planos nos aclama. No en vano toda planificación organizacional que se despliegue en estos Postgrados para la formación del Gerente debe considerar que sus acciones repercuten como ondas sonoras en diversos planos.

A la luz de estos planteamientos se tiene como objetivo presentar un nuevo enfoque para la Gerencia de las Organizaciones de Educación Superior de manera de redimensionar el ser y hacer de las mismas.

Educación superior hacia el posicionamiento de su arquitectura como organización inteligente en un contexto globalizador

Se han hecho intentos de introducir cambios continuos y significativos en el área de la Gerencia de nuestros entes organizacionales educativos; sin embargo los resultados no han sido los esperados, incluyendo claro esta a las organizaciones de Educación Superior. Quizá porque se desechan alternativas que contribuyen de manera autocualificante y con calitividad a mejorar los entes 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 permite a la organización 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 Educación Superior, 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 derivan y desarrollan en ella.

Véase entonces como 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, métodos que permiten sostener a la organización. Es necesario entonces redimensionar el sentido de las Organizaciones de Educación Superior. Para ello es conveniente e interesante transferir las áreas y productos que prevalecen al desplegar del: 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 Eiffel de Alexandre Gustave Eiffel, el acorazado Potemkim de Einstein

Fuente: Ríos (2004)

Se hace necesario que las OES 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 (véase el 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 Tecno metodológicas. Nuevos recursos: curriculares, instruccionales... Accionar cambios modificativos.	Campus virtuales, Software, Hipertextos, libros, artículos, revistas científicas, videos,..... (Educativos),
CREAR	Nuevos mecanismos estructurales y de acción: académicos, administrativos.	Diseño e implementación de: Modelos, Prototipos, Arquetipos, Formatos,.....

Elaboración y diseño: Prof. Pesca de A, Claudia A.

Si bien es cierto descubrir, inventar y crear en las organizaciones no es fácil, se encomienda esta tarea a los Postgrados quienes a través de la Investigación les es conferido este legado y en esencia deben brindar las respuestas contextualizadas a las necesidades imperantes, aún cuando no es menos cierto que en ese descubrir, inventar y crear estamos a nivel nacional insipientes, también es de reconocer que existe gran cantidad de investigadores preocupados y ocupados por hacer de estos tres artefactos la plausibilidad de las acciones.

Es entonces necesario a través de los Postgrados especialmente en este caso de Gerencia asumir el reto de crear nuevos productos como paradigmas, postulados, enfoque y teorías que evidentemente en el transcurrir de la historia se han redimensionado y se tiene que trabajar experiencias propias que construyan

en ese transitar del ser, hacer, conocer y convivir, para dar respuesta de este modo al legado conferido. Por otro lado, en el inventar es competencia necesaria en la productividad investigativa y de accionar del Gerente de cualquier organización de Educación Superior el velar por la puesta en marcha de Proyectos que promuevan campus virtuales gerenciales educativos (Entendiéndose por campus virtual gerencial educativo 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 backgraum y memoria organizacional. El campus virtual gerencial educativo será la plataforma que contribuirá al posicionamiento, apalancamiento y proyección tanto nacional como internacionalmente), motivar y activar a la invención de software, hipertextos, libros, artículos, revistas, científicas, videos educativos ente otros.

Además es conveniente agregar que para la efectiva gestión y desarrollo y despliegue de su organización requiere de estimular la creación de modelos, prototipos, arquetipos y formatos que dinamizan, ahorran tiempo, recurso, espacio y flexibilizan en temporalidad los procesos haciéndolos más efectivos, productivos y asertivos con elevados estándares de calidad. Al respecto cabe destacar que en experiencia de la autora brindando capacitación a nivel nacional a través de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador en el convenio realizado por la universidad con el Ministerio de Educación y Deporte (para la fecha), donde se capacitó académica y profesionalmente a nivel nacional a Supervisores, Directores, Subdirectores y Docentes para pasar a la categoría de Docente V (Cláusula 38) de diversos planteles pudo evidenciar que en la Gerencia esa es una de las más grandes debilidades, la carencia de estos productos.

Es entonces pertinente el llamado a los Postgrados de Gerencia que se despliegan en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador a que desarrollen estos artefactos dinamizando con sus producciones intelectuales para la inteligibilidad de concebir realmente organizaciones educativas inteligentes prospectivas en el pleno nacional, siendo así la Universidad el estandarte y pilar de este acometido.

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 define la autora, como el proceso de edificación, construcción y 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 y tecnología que dinamizan, motorizan y proyectan a la institución u ente organizacional en su dinámica del ser, hacer, convivir y conocer.*

Derivado de lo anterior se entenderá como Arquitecto Educativo: el 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 está define.

Se determina a la luz del actor y no del Docente puesto que ese Arquitecto lleva implícita la participación de individuos en la institución: extrainstitucionales e interinstitucionales abarcando estos: comunidad de padres y representantes, contexto sociedad, vecinos, empresas, 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. En el caso las de Educación Superior : los convenios inter-intra-extra interinstitucionales, el contexto social, local, regional y globalizado, dada la trascendencia de sus acciones y repercusión a nivel del globo terráqueo, y obviamente el manejo de la gestión del conocimiento, manejo del talento humano y creación del campus virtual con linderos de intercambios y visionarios que proyecten su ser y hacer como dinámica organizacional con calitividad, todo lo mencionado ayudará a posicionar a la Educación Superior de su Arquitectura Organizacional Inteligente en un contexto globalizador.

En este sentido, el arquitecto no puede ni debe trabajar solo en su edificación, siempre requerirá de un equipo interdisciplinario como apoyo y fortaleza a su construcción.

Derivado de lo anterior 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, para consolidar dicho posicionamiento.

En el caso latinoamericano y específicamente en el caso de Venezuela en

educación, se evidencia la urgente necesidad de avanzar, 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 y donde la educación no puede ni debe quedarse rezagada, como tampoco las organizaciones donde ella se hace implícita, como lo es el caso de la Educación Superior.

Preocupa que aún a pesar de los avances, cambios, globalización, enfoques tecnológicos, la mayoría de los entes organizacionales educativos en sus diferentes niveles y en el caso específico de la Educación Superior, se encuentren enquistados en las primeras dos (2) etapas que plantea Chiavenato (2000) en las *Etapas de la Organización del Siglo XX*, a saber: Etapa Clásica, Etapa Neoclásica y Etapa de la Era de la Información, en este caso el enquiste organizacional se queda en la Clásica y Neoclásica, a pesar de los esfuerzos de diferentes organismos a nivel Nacional, Latinoamericano y Mundial, que emprenden acciones en búsqueda de la mejora de la Educación Superior. Los esfuerzos son muchos, pero los resultados no son los esperados aún, para develar esa calitividad aspirada y ansiada por el sector educativo en el ámbito de la educación superior (Pesca, 2008).

Uno de los medios significativos para lograr estos cambios, es la comunicación; tal y como lo plantean Carpio y Flores (2003) que la comunicación 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 Educación Superior en el posicionamiento de su Arquitectura como Organización Inteligente Prospectiva, que debe considerar dentro del desarrollo de los pilares en su dinámica a la comunicación como elemento a redimensionar de acuerdo a las demandas y realidades con democracia real y participativa.

Ahora en el siglo XXI, este paso es transcendental ya que el contexto determina que más que organizaciones educativas a nivel de la educación superior, se debe posicionar a estas de la construcción de su Arquitectura Organizacional 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 nos demarcaba el siglo pasado, se hace necesario el despliegue al campus virtual en el caso de la educación el despliegue al campus virtual gerencial educativo.

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, son de consentimiento no de control, son capaces de conservar un espíritu de conjunto pese a su tamaño, cometen errores y aprenden de ellos, invierten en el desarrollo de su personal (p. 60).

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 de inputs, como encuestas, datos de competitividad, medidas de actuación, ideas y sugerencias, datos de benchmarking, 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.

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.

En este sentido el autor (op. cit.) menciona algunas características relevantes de las Organizaciones que Aprenden: sistémica, proactiva, dinámica, flexible, estratégica, audaz, abierta al aprendizaje permanente, asertiva, integradora, descentralizadora y desconcentradora.

Parte de una premisa fundamental como lo es: el que las organizaciones requieren cambios continuos y permanentes y esto solo puede asegurarse con la capacidad para aprender.

Es pertinente agregar que obviamente el conjunto de actores (talento humano) 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.

Estas organizaciones las caracteriza porque:

- Aprenden de la experiencia.
- Conciencian sus saberes, haceres y quehaceres en asuntos diversos.
- Funcionan en forma económica maximizadora.
- Resuelven problemas.
- Dan respuestas oportunas y efectivas.
- Corrigen y rectifican prontamente.
- Son adaptativas.
- Evolucionan permanentemente (p. 143).

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 a la luz de las organizaciones educativas venezolanas (en este caso las de Educación Superior), 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 , garantizar la respuesta y vínculo al contexto social no solamente local, sino globalizador, trascendiendo las fronteras del propio país, brindando ofertas de mercado laboral sostenibles y seguras que se pernean en la real formación para cubrir las expectativas del contexto, garantizar el vínculo que dignifica su rol como majestad de la educación y que está normado legalmente como lo es su responsabilidad social; en consecuencia debe pasar a una Arquitectura Organizacional Educativa Inteligente Prospectiva (AOEIP), que le facilite procedimientos para dar respuesta a todas las responsabilidades que le son conferidas y que a lo largo de su despliegue se verán reflejadas como un espejo en el avance o estancamiento del país, nación; dado que tiene la magia de transformar realidades inhóspitas en realidades de una real y auténtica calidad de vida, no sólo para su talento humano organizacional, también para los que guardan vínculo con ella y los que dentro de mundo sistémico-causal se vinculan

con ella y reciben el coletazo de sus magnas y dignas acciones.

Eso es la Educación Superior la transformación de realidades inhóspitas en un mundo minado de cambios turbulentos que le confieren una gran carga de gran responsabilidad al Talento Humano que dentro y fuera de ella hacen vida, para la construcción de una calidad de vida digna y merecedora por quienes vivimos en este mundo sistémico-globalizador-tecnológico, pero fundamentalmente en esencia y permanencia humana intrínseca y extrínseca.

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), a la que no escapan las de Educación Superior, estas últimas en permanente dinamismo, construcción, cambios y actualizaciones (ver el Cuadro 3).

Cuadro 3

Organización Educativa Tradicional – Arquitectura de la Organización Educativa Inteligente Prospectiva (AOEIP).

<i>Organización Educativa Tradicional (OET)</i>	<i>Arquitectura de la Organización Educativa Inteligente Prospectiva (AOEIP).</i>
<i>Estática</i>	<i>Dinámica</i>
<i>Predecible</i>	<i>Impredecible</i>
<i>Temerosa</i>	<i>Arriesgada</i>
<i>Desordenada</i>	<i>Planificada</i>
<i>Proyección presente</i>	<i>Proyección Prospectiva</i>
<i>Inerte</i>	<i>Creativa</i>
<i>Común</i>	<i>Innovadora</i>
<i>Estéril de Conocimiento</i>	<i>Fértil de Conocimiento</i>
<i>Trabajo Ególatra</i>	<i>Trabajo en colectivo</i>
<i>Umbral de lo conocido</i>	<i>Umbral de lo desconocido</i>

<i>Educación</i>	<i>(>)Educación, (>)Formación (>) Información y (>)Valoración</i>
<i>Conjunto de Personas</i>	<i>Equipos interdisciplinarios</i>
<i>Agotada</i>	<i>Enérgica</i>
<i>Tecnofóbica</i>	<i>Tecnológica</i>
<i>Gerencia Tradicional</i>	<i>Gerencia Moderna</i>
<i>Comunicación Vertical</i>	<i>Comunicación Horizontal</i>
<i>Liderazgo Único</i>	<i>Liderazgo Compartido Interdisciplinario</i>
<i>Supervisión punitiva</i>	<i>Supervisión Participativa</i>
<i>Clima Organizacional Pesado</i>	<i>Clima Organizacional Liviano y Armónico</i>
<i>Acciones intangibles irrelevantes</i>	<i>Acciones intangibles relevantes y de gran valor.</i>
<i>Conductismo para la productividad</i>	<i>Conductismo, Constructivismo y Cognoscitivismo para la productividad</i>
<i>Cultura Reproductiva y Estática de mejora en la organización.</i>	<i>Cultura Productiva Creadora y dinámica que mejora a la organización.</i>
<i>Planes para el día</i>	<i>Planes prospectivos</i>
<i>Investigación</i>	<i>Investigación Permanente</i>
<i>Hace</i>	<i>Aprende-Reaprende y Desaprende</i>
<i>Actúa</i>	<i>Acciona prospectiva y estratégicamente</i>
<i>Adaptable a nuevas circunstancias Predecibles</i>	<i>Adaptable a nuevas circunstancias impredecibles</i>

Elaboración y diseño Dra. Pesca de Acosta, Claudia Adriana.

Para lograr este cambio se requiere que el Arquitecto educativo desarrolle la habilidad como Gestor Progre Estratégico.

Gestor Progre Estratégico

Es 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.

Se requiere entonces a un individuo que posea 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:

Ganancioso, Ético, Seguro, Tomador de Riesgo, Organizado, Realista, Proactivo, Receptivo, Objetivo, Genuino, Recatado, Emprendedor Ecuánime, Servicial, Talentoso, Racional, Audaz, Técnico, Ecléctico, Gallardo, Ilimitado, -Campeador, Original, De mente abierta, que inspire, observador, impetuoso, renovador, cabal, carismático, comunicador, colaborador, campeón, capaz, inteligente, diplomático, patriota, visionario entre otras.

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 da y brinda perfección dando lo mejor de sí y conduciendo 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 el arte, 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 esta esté sincronizada y contextualizada ecológicamente con su sistema y entorno.

Entonces no basta con ser un gerente educativo, se debe ser un arquitecto educativo que diseñe en función de propias creencias, construcciones y reconstrucciones, 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 dará paso 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 está 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 demás instituciones, pero nunca iguales (p. 23).

De acuerdo a su hacer investigativo actualmente la autora trabaja teóricamente en redimensionar el hacer y ser de la Educación Superior en la Arquitectura Organizacional Inteligente Prospectiva y algunos de los elementos que demanda para llegar a consolidarse. La Arquitectura Organizacional Educativa Inteligente es compleja, 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 (1997) 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*. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL). Caracas- Venezuela.
- Carvajal, L. (1998, Febrero 2). *La asamblea nacional de educación*. El Nacional, p. C5.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Delors, J. (1996). *La Educación encierra un tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. UNESCO: Santillana.
- Handy, C. (1992). *Managing the dream: the learning organisation*. Gemini. Consulting Monograph.

- Mayo, A. y Lank, E. (2000). *Las organizaciones que aprenden (the power of learning). Una guía para ganar ventaja competitiva*. Barcelona: Gestión–Edipe.
- 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*. Trabajo presentado para optar al Grado de Doctor en Educación. Mención Honorífica y Publicación.
- Pesca de A., C. (2006). *Compilación y metodología del Laminario y Presentaciones para el desarrollo del Curso Gerencia Educacional*.
- Pesca de A., C. (2008). *Cultura organizacional proceso activo de cambio en la Universidad que aprende “hacia la redimensión de la Universidad”*. Una arquitectura organizacional inteligente. Ponencia realizada en el II Encuentro Institucional-Planificación Estratégica-Instituto Pedagógico de Caracas. Tanaguareñas.
- Pesca de A., C. y Moreno, L. (2008). *Hacia la Redimensión de las Organizaciones Educativas. Una Arquitectura Organizacional Inteligente. (Aportes para la construcción de un nuevo paradigma)*. *Revista de Investigación y Postgrado*, 23(1).
- Ríos, P. (2004). *La aventura de aprender*. Caracas: COGNITUS.
- Senge, P. (2002). *La quinta disciplina. Escuelas que aprenden*. Caracas: Norma.

La autora

Claudia Pesca de Acosta

Doctora en Ciencias de la Educación (UPEL-IPC). Magíster en Educación. Mención Gerencia Educativa. Profesora egresada del Instituto Pedagógico de Caracas, en la Especialidad de Educación Comercial. Profesora a nivel de Postgrado. Adscrita al Dpto. de Pedagogía de la UPEL-IPC, Cátedra Administración y Supervisión Escolar. Profesora acreditada en el programa de Promoción al Investigador (PPI). Coordinadora del Subprograma de Maestría en Educación: mención Educación Superior UPEL-IPC.

