

LA ORGANIZACIÓN EDUCATIVA Y SU CULTURA: UNA VISIÓN DESDE LA POSTMODERNIDAD

*Lisbeth Josefina Reales Chacón**

Universidad Centrooccidental Lisandro Alvarado

*Jacinto Antonio Arce Aguirre***

*Frank Adolfo Heredia Gómez****

Universidad Pedagógica Experimental Libertador

Instituto Pedagógico “Luis Beltrán Prieto Figueroa” de Barquisimeto

RESUMEN

Este trabajo presenta una revisión documental y reflexiva sobre el papel que juegan las organizaciones educativas y su cultura en la época postmoderna. Igualmente se abordan los aspectos de la organización con una visión holística considerando el pensamiento complejo. Para ello se tomaron en cuenta los enfoques de diversos autores como, Gairin (1999), Hargreaves (1998) y Maturana (1998), entre otros. El análisis del contenido de las propuestas teóricas de estos autores, llevó a considerar algunos conceptos que son de interés para el tema tales como: Organización Educativa, Cultura Escolar, Pensamiento y Teoría de la Complejidad. Como resultado del estudio, se reconoce el carácter complejo e impredecible de la organización educativa. Así mismo, permite plantear que la condición postmoderna de la misma, inicia y enfrenta transformaciones paradójicas y significativas. Es por ello que la postmodernidad abre los caminos hacia una nueva forma de pensar, donde prevalezca el respeto a lo humano.

Palabras clave: organización educativa, postmodernidad, cultura escolar.

Recibido: 25/01/2008 ~ Aceptado: 20/02/2008

* Profesora Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado. Participante de la V Cohorte del Doctorado Interinstitucional UCLA, UPEL, UNEXPO. realeslisbeth@yahoo.es

** Profesor Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto Pedagógico de Barquisimeto. Participante de la V Cohorte del Doctorado Interinstitucional UCLA, UPEL, UNEXPO. fep8@hotmail.com

*** Profesor Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto Pedagógico de Barquisimeto. Participante de la V Cohorte del Doctorado Interinstitucional UCLA, UPEL, UNEXPO. frankmgs@hotmail.com

THE EDUCATIONAL AND CULTURAL ORGANIZATION: A VIEW FROM THE POSTMODERNIDAD

ABSTRACT

This essay presents a documental and reflexive review about the role of educational organizations and their culture in postmodern time. At the same time the aspects of the organization are discuss with an holistic vision taking on account the complex thinking. To accomplish this, points of view of diverse authors were analyzed, like, Gairin (1999), Hargreaves (1998) and Maturana (1998), among others. The analysis of the theory proposals of these authors, bring some concepts that are important to the subject as: Educational Organization, School Culture., Thinking and Theory of Complexity. As a result of this study, the complex and unpredictable character of the educational organization is establish. And, it allows saying that the postmodern condition of it, begins and suffers paradoxical and important transformations. It is because of this that postmodernism open the ways towards a new way of thinking, where the respect for the human prevails.

Key words: educational organization, postmodernity, school culture.

*Debemos ser capaces de ver el reencantamiento
del mundo desde un nuevo amanecer.
Desde un nuevo pensamiento.
Desde una nueva organización,
llena de corazones humanos.*

Morris Berman

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones son sistemas abiertos que poseen una existencia física concreta con una dinámica particular con tareas y funciones tendientes a lograr determinados objetivos que presenten una manera de entender al poder, las relaciones interpersonales, las luchas viscerales, los valores, las normas y su acatamiento. Las organizaciones son un componente dominante de la sociedad contemporánea, los grandes cambios sociales en la historia se basan en las organizaciones. Las sociedades contemporáneas están viviendo procesos de cambio que parecen conducir hacia la regeneración sociocultural de patrones organizativos que parecían perennes.

Así mismo, la construcción y desconstrucción de las organizaciones pasan a través del tiempo, con la manifiesta crítica de las diversas épocas históricas en la que la humanidad ha buscado la sustentación de su desarrollo científico, tecnológico, artístico para un progreso económico y sociocultural de la sociedad y con ello las agrupaciones en los diferentes campos como la organización educativa; la cual tiene su propia cultura organizativa y cuya perspectiva es la educación. Esta cultura posee un conjunto de elementos (normas, ritos, símbolos, lenguaje, valores entre otros) que constituyen comportamientos, conductas sociales y desarrollo de las generaciones futuras.

Es importante entonces, la mirada sobre la realidad del mundo para poner de manifiesto las contradicciones y cambios paradigmáticos que han sucedido y su influencia en las organizaciones que enseñan. De allí la definición de tiempos de modernidad y de postmodernidad, estas posturas caracterizan transformaciones económicas sociales y culturales en cada momento histórico donde revoluciones científicas tecnológicas

han desarrollado emancipación social y libertades individuales, basado en progreso de la organización social como sistema autopoiético.

En este artículo se presenta el origen de las organizaciones desde la mirada epocal, los cambios ocurridos desde su nacimiento y la evolución que ha prevalecido con los dinámicos cambios en la sociedad, pasando por vertiginosas transformaciones acordes a la cultura y complejidad de los sistemas educativos, así como la búsqueda de metas que beneficien y autotransformen no solo el individuo sino la sociedad en la que se involucra, crece y se desarrolla con el propósito de generar una convivencia productiva para la comunidad en los diferentes paradigmas.

Vivimos en tiempos de cambios. El momento del pensamiento actual se caracteriza por la incertidumbre, la ambigüedad, la reflexión profunda y la pérdida de certezas, características que hacen referencia a la condición postmoderna como momento histórico para buscar en el diálogo con lo complejo, nuevos y originarios modos de construir una sociedad donde la educación sea incorporada con una visión pluridimensional, que supone un cambio cualitativo en el pensamiento y la organización educativa, el cual ha transitado por transformaciones diversas en la historia de las agrupaciones humanas cuyos orígenes y cambios se desarrollarán en este artículo.

En este sentido, la sociedad emerge de la voluntad de un conjunto de personas para lograr beneficios mutuos, es allí cuando surge la necesidad de ordenar las actividades que hay que llevar a cabo para conseguir los objetivos comunes. Surge así una primera organización del trabajo ligada a la distribución de funciones, a la secuenciación de tareas y a la mejora de rendimientos. No obstante, la amplitud de servicios que ofrece la sociedad y su creciente complejidad fuerza el nacimiento y desarrollo de unidades de especialización. Nacen así las organizaciones como estructuras específicas dirigidas al cumplimiento de determinados fines. Es por ello, que acorde a los fines y logros en las estructuras organizacionales todas las sociedades pueden evolucionar históricamente hacia cambios en todos sus aspectos económicos, sociales y culturales con frecuencia, la velocidad de los cambios produce

tensiones y desacuerdos que engendran desasosiegos e incertidumbres en los distintos actores sociales y políticos. Es más, los grandes cambios sociales en la historia se basan en las organizaciones.

De allí que, conocer las organizaciones en la sociedad actual es reconocer su existencia y afirmar que es organizada en la medida en que ordena las funciones que le corresponden, se apoya en una multiplicidad de organizaciones y depende de ellas y de su evolución. Así mismo, la importancia de las organizaciones no es aceptar la supremacía de estas sobre los individuos, sino, en todo caso, admitir que la dependencia de la persona respecto a las organizaciones aumenta a medida que las sociedades se hacen complejas, puesto que el individuo (integrante y partícipe fundamental de las organizaciones) hay que entenderlo como un ser complejo, sus múltiples relaciones están dadas de tal forma que invitan a resignificar una postura del concepto en torno a la condición humana (Correa 2000). Así, la sociedad adquiere de esa forma, su propia visión organizativa mediante las individualidades en constante organización y socialización. La sociedad necesita al individuo y este necesita la socialización para su autoorganización, ambos se requieren recíprocamente, uno no puede vivir sin el otro. El individuo no desaparece en la sociedad, ni la sociedad aparece sin el individuo. La interrelación de ambos permite el autodesarrollo de la totalidad, mediante la vivencia relacional de sus partes. Concepción y orígenes de la organización y la evolución histórica socio-cultural a través del tiempo, hasta la postmodernidad.

Este artículo estudia las diversas organizaciones, la educativa y sus perspectivas, posturas e introducción al paradigma de la postmodernidad cuya dinámica de cambio han permeado la cultura organizacional, de la cual se desarrolla su concepción en la educación.

La organización educativa: Definición y características a través del tiempo.

Inicialmente, se revisa la concepción de la organización en sentido amplio y luego la concepción de la organización educativa. En este sentido, se destaca que la organización nació de la necesidad humana de cooperar. Los hombres se han visto obligados a cooperar para obtener sus fines personales, por razón de sus limitaciones físicas, biológicas, psicológicas y sociales. En la mayor parte de los casos, esta cooperación puede ser más productiva o menos costosa si se dispone de una estructura de organización. A continuación se señalan algunas definiciones y las características de la organización bajo la visión de múltiples autores a lo largo del tiempo, que permitirá evidenciar la evolución de la concepción de la organización con una visión instrumentalista, mecanicista, empresarial-administrativa y como fue su evolución al introducir el recurso humano como pilar en la concepción de la organización.

Cuadro N° 1: Definiciones de la organización a través del tiempo

Autor, Año	Definición
Max Weber; 1922	"Un grupo corporativo entendido éste como una relación social que, o bien está cerrada hacia fuera, o bien, limitada mediante reglas y disposiciones de admisión de personas ajenas. Este objetivo se logra gracias a que tales reglas y ordenes se llevan a la práctica a través de la actuación de individuos específicos (director, jefe) y de un grupo administrativo".
Argyris; 1957	Principios de una organización formal: Especialización de tareas, la cadena de mando, la unidad de dirección, la racionalidad.
Barnard; 1959	Un sistema de actividades o fuerzas de dos o más personas conscientemente coordinadas.
Brech; 1959	La estructura de las responsabilidades asignadas a los dirigentes y a los cuadros intermedios y del sistema de relaciones formales que surgen como consecuencia de estas responsabilidades"
Argyris; 1960	"Las organizaciones son grandes estrategias individuales creadas para conseguir objetivos que requieren el esfuerzo de muchos"
Urwich; 1961	"Determinación de las actividades necesarias para un determinado fin".
Etzioni; 1964	"una unidad social que ha sido creada con la intención de alcanzar metas específicas: cooperativas, empresas, hospitales, iglesias, prisiones, escuelas..."
Scout; 1964	Como un colectivo sistemático creado para alcanzar metas relativamente específicas sobre una base continua. Las características de las organizaciones para este autor rebasan sus objetivos concretos. Estas características son: la existencia de unos límites que se construyen en la organización respecto a su entorno exterior, un autoridad jerárquica, un sistema de comunicación y un sistema de exterior, jerárquica y un sistema de retribuciones.
Mayntz; 1972	Formaciones sociales, con diferenciación interna de las funciones dirigidas hacia una finalidad específica y poseen una configuración racional con el objetivo de alcanzar dichas metas específicas
Porter, Lawler y Hackman; 1975	Un sistema energético de consumo -resultado, en el que el energético proveniente del resultado reactiva el sistema. Las organizaciones sociales son sistemas abiertos que interactúan con su ambiente.-
Emmer; 1976	"redes de relaciones entre las personas actuando entre sí, unas veces de acuerdo con los propósitos de la organización; otras de forma paralela, no siguiendo los propósitos oficiales; y, a veces, en formas no previstas por nadie "

Katz y Kahn; 1977	"Es el establecimiento de relaciones efectivas de comportamiento entre personas, de manera que puedan trabajar juntas con eficacia y puedan obtener una satisfacción personal al hacer tareas seleccionadas bajo condiciones ambientales dadas para el propósito de alcanzar una meta u objetivo"
Hicks; 1977	"Un proceso estructurado en el cual interactúan personas para alcanzar objetivos "
Terry; 1980	"Es el establecimiento de relaciones efectivas de comportamiento entre personas, de manera que puedan trabajar juntas con eficacia y puedan obtener una satisfacción personal al hacer tareas seleccionadas bajo condiciones ambientales dadas para el propósito de alcanzar una meta u objetivo"
Hall; 1983	Es un conjunto colectivo con límites relativamente fijos e identificables, con una ordenación normativa, con un sistema de autoridad jerárquico, con un sistema de comunicación y con un sistema de miembros coordinados; este conjunto colectivo esta formado por una base relativamente continua dentro de un entorno que lo rodea y se dedica a acciones y actividades que normalmente tienden a una meta final u objetivo, o una serie de metas finales u objetivos.
Zerilli;1985	" ... combinación de los medios humanos y materiales disponibles en función de la consecución de un fin, según un esquema preciso de dependencias e interrelaciones entre los distintos elementos que la constituyen
Rodríguez Fernández; 1998	Las organizaciones actuales sería: a) un sistema social y técnico artificial en permanente proceso de cambio, b) un ecosistema que desarrolla su actividad en continua interacción con el entorno, c) una fuente de satisfacción e insatisfacción para los miembros que la constituyen y finalmente d) la imagen mas vigorosa y con mayor presencia de nuestra sociedad.
Gairín; 1999	"...hablar de organización supone considerar totalidades integradas por encima de totalidades aditivas; esto es, considerar realidades donde los elementos no son intercambiables entre sí, sino que mantienen una dependencia reciproca y adquieren sentido en función de un todo. Pero además, por su efecto autoevaluativo, aunque los procesos de organización vienen inducidos desde fuera, ..., pueden tener desarrollo propio a partir de procesos de autorregulación interna."

Fuente: Gairin (1999), Robbins (2004), Rodríguez (1998), Zerilli (1985). Adaptado por los autores de este trabajo.

Las concepciones que se visualizan a través de las diferentes décadas muestran como en las definiciones predomina la organización vista en términos de procedimientos formales, grupo corporativo, colectivo sistemático, redes de relaciones, sistema energético, procesos estructurados, unidad social que traducen agrupaciones sociales constituidas por seres humanos en los cuales se ejecutan normas, con criterio jerárquico en busca de lograr objetivos y fines propuestos.

Bajo esta óptica, desde su inicio, las organizaciones han estado desarrollando sus funciones, asimismo cuando la postmodernidad aparece, los cambios en la visión de estas agrupaciones proporcionan al ser humano un rol protagónico, resalta entonces aspectos menos tangibles de las organizaciones hasta el nivel donde la comunicación, satisfacción personal, combinación de materiales y medios humanos en la actualidad forman la esencia de la concepción de la organización. De allí, lo interesante de evaluar la concepción de la organización a través del tiempo, puesto que

nos define un momento socio-histórico que justifica su término y ubica paradigmáticamente una sociedad.

Las definiciones anteriores (ver cuadro N° 1), acusan el momento histórico-cultural en el que se formularon, así como el desarrollo que en esos momentos tenía la organización y coinciden estos autores en que toda organización está constituida por relaciones entre los individuos que la forman con interacciones de carácter previsto con anterioridad y asociación entre sí, de cara a conseguir las previsiones establecidas (objetivos) sujetas a la estructura y al poder, todo ello planteado con criterios de racionalidad, es decir, lejos de toda arbitrariedad. Cuando de definiciones se trata, autores en los últimos años como Zerilli (1985), Rodríguez Fernández (1998) y Gairin (1999) convergen que toda organización justifica su origen y fin último en lo social, asimismo acorde a la tarea social asumida, política, cultural, económico, educativo se definirá su misión y visión en la sociedad.

De la misma forma, estas definiciones durante las diferentes décadas permiten agrupar la concepción de organización en tres contenidos: Composición en entidades sociales en las que los individuos toman parte y en las que actúan; Orientación es el carácter instrumental, para lograr objetivos y métodos para distribuir las funciones, coordinar acciones y dirigir las.

Pero, abordar las organizaciones en la postmodernidad implica, de la misma forma, abordar y entender a las organizaciones desde el individuo, componente importante de su estructura. Toda organización, que se precie de tal, está conformada por individuos que se interrelacionan constantemente para conseguir un objetivo en común, su autodesarrollo.

Cuando la Organización se ocupa de la tarea educativa según Soto (2001) y Filho (1965) la define, como: “La observación, caracterización, clasificación y relación de los hechos de la estructuración de los servicios regulares de enseñanza, así como los modos de organizarlos y dirigirlos articuladamente”. Y en el Diccionario Santillana de las C.C. E.E. (1983) citado por Correa, (2000): “Noción técnica y administrativa que trata de reagrupar y articular los diversos elementos que concurren en el

funcionamiento interno de un Sistema Escolar (construcciones, programas escolares, personal docente, material didáctico, exámenes, investigación pedagógica, entre otras.)”.

En este orden de ideas, Soto (2001) la organización educativa comprende un aspecto político y un aspecto pedagógico propiamente dicho. Dentro del aspecto político se incluyen la legislación escolar y administración escolar. Con respecto al aspecto pedagógico, se refiere a las cuestiones y elementos de interés puramente técnico-docente, ciclos escolares, instituciones escolares, a los contenidos formativos, materiales de enseñanza, horarios, entre otras.

Si bien, lo expuesto anteriormente ubica la concepción de la organización educativa, esta tiene como principal objetivo la institución educativa la cual constituye una organización humana, integrada por individuos que asumen diferentes papeles: Estudiantes, docentes, directivos, empleados, cuyo propósito básico es el garantizar la transmisión, adquisición y producción del saber. Al respecto, señala Álvarez (1992) citado por Castro (2007), que el comportamiento de un grupo educativo se debe tanto a factores internos como externos al grupo. Los factores externos se refieren a las condiciones físicas y a las situaciones en las cuales se desarrolla la actuación del involucrado. Los factores internos se refieren a los elementos humanos que participan e integran la institución educativa, es decir, los estudiantes, docentes, empleados y directivos.

La Organización: Su Origen, desde la Antigua Grecia a la Postmodernidad

El pensamiento sobre las organizaciones, cuyas ideas se originan en la antigua Grecia, en los tiempos del filosofo Sócrates constituían corrientes que fueron agrupando a seres humanos a ideas como la de platón con el idealismo y a Aristóteles con el empirismo. Estos pensamientos filosóficos llegaron hasta la edad media. Cuando la iglesia tomo el control del conocimiento, finalizadas las cruzadas se impulsó el comercio y se

rompió el feudalismo, introduciéndose la razón helenística, todo ello ayudó a desarrollar acciones y teorías que encaminaron al surgimiento de la corriente humanista y al renacimiento. El siglo XVII es de transición y lucha contra la iglesia, siendo sus exponentes: Galileo, Newton y Descartes. En el siglo XVIII, el movimiento de la ilustración llega a la cúspide, Rosseau, Voltaire, Diderot, Montesquieu, Hume y Kant como sus representantes más notables, la edad media da paso a la burguesía y la vida empieza a regirse por la lógica empirista. La modernidad entra en escena donde uno de sus pilares es la fe en el progreso, la evolución hacia sistemas políticos y económicos perfectos, el uso de la tecnología para dominar la naturaleza y mejorar la vida humana. La herencia de esta concepción es el pensamiento objetivista y científicista de la filosofía positivista y el estructural-funcionalismo sociológico que han dominado el pensamiento sobre las organizaciones, particularmente, en las organizaciones educativas, Santana (1997).

Sin embargo dos siglos después de instaurado el modernismo como paradigma dominante, las sociedades contemporáneas están viviendo procesos de cambio en su componente, como son las organizaciones hacia la regeneración socio cultural, hacia el caos y hacia la modificación de patrones sociales organizativos que parecían perennes. No cabe duda que en los sistemas educativos se produjo una incapacidad para abordar las complejas redes que se fueron construyendo en el sistema social, amparadas por una visión racional y reductiva que fragmentó la comprensión integral de la misma, y configuró una explicación a partir de la simplificación de la complejidad de los fenómenos percibidos.

Todos los sistemas, en el afán de conseguir el desarrollo, asumen la concepción de competencia del modernismo y consecuentemente, las organizaciones educativas se fundamentaron en torno a ella. Desde entonces se comienza a diseñar una institución educativa que fuera descentralizada y autónoma, para desarrollar una gestión más eficiente, pero contradictoriamente a partir de estructuras rígidas y dependientes que provenían de una percepción simplista para abordar el problema del

impedimento del autodesarrollo de la organización educativa. Brünner (1998).

De esta forma, el pensamiento objetivo se apodera de la cotidianeidad social y al mismo tiempo, esa visión simplificada es traspasada a la organización educativa, resultando de ella un contundente debilitamiento de las estructuras de la organización, ante la imposibilidad de resolver a partir de lo simple los problemas complejos que fueron surgiendo. Esta visión permitió la evolución y el desarrollo de la ciencia y de la tecnología (que en sí mismas son complejas), en desmedro del desarrollo de las sociedades humanas, y además instalado bajo una única visión: la economía globalizada que influyó en las relaciones de los sistemas sociales.

Las organizaciones educativas en la modernidad se preocuparon, entonces, del proceso para mejorar los resultados, pero el sistema analizaba como parámetro de calidad solamente los resultados, no tomó en cuenta el proceso ni el contexto en continua interacción que tenían las organizaciones. Este desfase entre el desarrollo tecnológico y científico, por un lado, interconectado con la nueva visión global de la economía (que envuelve con su telaraña invisible el quehacer cotidiano de la sociedad) y, por el otro, el desarrollo humano, cada vez más complejo y distante de este entorno, motivó el desajuste entre la organización educativa y la comunidad social.

Esta mirada fragmentada debilitó la comprensión de la propia realidad de la educación, en perjuicio de unos resultados generalizados y descontextualizados, motivando a una autocrítica de la misma. Por lo tanto, no es extraño el escaso autodesarrollo en que se encontraron las organizaciones educativas, a pesar de los esfuerzos por comprender el contexto. Desde esta perspectiva, el impedimento del autodesarrollo y, por lo tanto, el estancamiento de su interrelación con el medio ambiente, comenzó a envolver a las organizaciones, sumergiéndolas en un espacio impenetrable. Uno de los elementos que contribuyó a esta marginación de las organizaciones educativas fue su estructura racionalmente construida para cumplir un papel de mero replicador del sistema social;

en consecuencia, se vio desbordada, al utilizar un sistema fragmentario proveniente de una concepción científico-racional, que al no entender la movilidad ricamente creativa de la realidad transformó a la organización educativa en un sistema defensivo capaz de detener esta avalancha imparable de transformaciones, de allí su marginación y su esfuerzo por evitar los cambios. Una forma también de ocultar su inadaptabilidad y su desconocimiento del entorno. (Santana, 1997).

Es a principios del siglo XX cuando un grupo de científicos comienzan a poner en duda la verdad única y universal sostenida por la modernidad. Es cuando se produce la crisis mundial de los años sesenta, y se comienza a utilizar el término postmodernidad, asociado a un paradigma emergente en todos los campos de la sociedad, que se manifiesta como la principal crítica de una época histórica en la que la humanidad había buscado sobre la base del desarrollo científico, tecnológico y artístico el progreso económico y social.

Es así, como la postmodernidad plantea alternativas muy interesantes para la educación, que en su condición postmoderna busca nuevas formas de asumir la vida social en la que encaje la institución educativa con carácter multicultural, cambiante y transformadora; así mismo sostienen otras posturas diferentes de lucha a favor de la paz, por la defensa ecológica, en favor de la multidimensionalidad, por la emancipación de la humanidad, por la participación política del ciudadano en la toma de decisiones y, sobre todo, por la creencia firme en que la educación puede mejorar las condiciones de vida de las personas; y desde esta perspectiva de resistencia, emancipatoria y plural el postmodernismo esta relacionado con la multiculturalidad implícitas en las organizaciones educativas.

En este orden de ideas, pierde sentido la visión totalizante de la realidad, coherente e integradora. Dando paso a la nueva sociedad postmoderna diversa y es este proceso de pluralización social, las consecuencias de una economía globalizada e interdependiente y del aceleradísimo flujo de información vertido a través de los medios masivos de comunicación, que sin duda, van a influir en los aspectos curriculares: en la nueva formación y actividad de los docentes, en la redefinición de

los lugares formativos, en los enfoques didácticos y en las estrategias de comunicación educativa, en la organización del centro educativo y en el papel que debe asumir el estudiante. Por lo tanto que, soñar con la organización educativa del nuevo milenio pasa inexorablemente por la integración de las nuevas tecnologías en los contenidos curriculares, donde la labor docente responda a los intereses y motivaciones de sus estudiantes, con el logro de objetivos que expresan un pensamiento plural actualizado, innovador, útil y motivante a la sociedad dentro de realidades educativas cónsonas con lo que exige la tecnologización de la sociedad. Zangara (1998).

De allí, la preocupación y necesidad de abordar mediante una visión más holística y compleja la realidad de la organización educativa, donde, no solamente señalemos las multidimensionalidades que intervienen y que envuelven a estas organizaciones, sino también las complejas redes que interrelacionan en su entorno. Así como desarrollar un planteamiento crítico sobre la educación, que supone repensar la educación para construir una nueva opción de vida pública democrática como elemento fundamental en la nueva reflexión que desarrolla la solidaridad y la tolerancia, bajo el lema del pensamiento ecológico: “pensar global, actuar local” y ofrecer nuevas oportunidades y posibilidades para todo aquello que está relacionado con las organizaciones educativas.

La transdisciplinariedad en la organización educativa tiene por finalidad la comprensión del mundo presente desde el imperativo de la unidad del conocimiento y su cultura. Cuyo interés es la dinámica de la acción, y se apoya en la existencia y percepción humana de distintos niveles de realidad, en la aparición de nuevas lógicas y en la emergencia de la complejidad. (Motta, 2001)

La organización y la cultura escolar

Por lo dicho en párrafos anteriores, la institución educativa puede tratarse como una organización, entendida según Robbins (2004) como “una unidad social coordinada deliberadamente y compuesta por dos

o más personas, que funcionan de manera más o menos continua para alcanzar una meta o unas metas comunes”, se puede reflexionar entonces que si la escuela no es vista como una organización en la cual su cultura organizacional sea la médula de la institución y esté presente en todas las funciones y acciones que realizan sus miembros será difícil determinar la forma como funciona y se manifiesta a través de conductas significativas y por ende facilitar el comportamiento de la misma.

En este sentido el término cultura proviene del latín cultura que significa cuidado del campo o del ganado. Hacia el siglo XIII, el término se empleaba para designar una parcela cultivada, posteriormente se le cambió el sentido como, estado de una cosa, al de la acción, es decir, el cultivo de la tierra o del ganado, pero fue a mitad del siglo XVI, cuando el término adquiere una connotación metafórica, como el cultivo de cualquier facultad.

Es importante destacar que pensadores como Jean Jacques Rousseau mencionado por Martínez y Pérez (2003) dicen que la cultura es un fenómeno distintivo de los seres humanos, que los coloca en una posición diferente a la del resto de animales. De igual forma define cultura como el “conjunto de conocimientos y saberes acumulados por la humanidad a lo largo de sus milenios de historia.”

Otra acepción del término es el de la interacción de valores, actitudes y conductas compartidas por los miembros de una empresa u organización. En este sentido y al concatenar los términos cultura y organización se forma del concepto de cultura organizacional entendiéndose según Robbins (2004) como un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distinguen de otras. Es decir, es un conjunto de características básicas que valora la organización. Igualmente este autor menciona que la cultura organizacional de cualquier institución incluyendo la educativa debe descansar en los valores de la misma; por tal motivo es de suma importancia que las personas que formen parte de ella las conozcan.

Si se toma en cuenta las definiciones anteriores, es conveniente referir la cultura escolar, la cual nace como una forma de analizar el

impacto de las instituciones educativas (cultura organizativa) en el proceso formativo y en el desarrollo de la personalidad de los miembros que forman parte de la institución. La cultura escolar se puede definir como el “conjunto de conocimientos, estados de ánimos, acciones y nivel de desarrollo alcanzado por una comunidad educativa” (Martínez y Pérez, 2003). Entendiéndose por comunidad educativa “el conjunto de personas. (Directivos, Profesores, Administrativos, Alumnos y Obreros) que hacen vida en la institución, así como también los miembros de la comunidad social en la cual está asentada” (resolución 751, 1987), es por eso que la escuela y el sistema educativo en su conjunto, pueden entenderse como una instancia de mediación cultural entre los significados, sentimientos y conductas de la comunidad social y el desarrollo de las generaciones.

Es importante destacar que según Martínez y Pérez (2003) la cultura escolar se visualiza y se proyecta en las rutinas, símbolos, relaciones, discusiones y metas de la “escuela,” provocando que la relación entre la cultura y escuela sea tan íntima que entre ambas se produce una fusión.

La cultura escolar, es educativa en el sentido que profundiza en la personalidad y por su parte cada miembro de la comunidad contribuye con su sello a generar esa cultura. La cultura escolar depende estrechamente de las personas que contribuyen en la comunidad educativa, pero también de la sociedad en que se encuentra, es decir, la sociedad influye en la cultura del centro educativo y viceversa. Así, Martínez y Pérez (2003) mencionan que la cultura escolar posee unos elementos y en este sentido se tiene que:

1. Normas: se refiere normalmente al cumplimiento, a la utilización de espacios y a las actividades.
2. Mitos: Son las narraciones de sucesos extraordinarios que circulan por la institución.
3. Símbolos: Son representaciones convencionalmente aceptadas por los miembros de la institución educativa y contribuyen a la construcción y fortalecimiento de la identidad colectiva, entre

estos símbolos se pueden mencionar: las insignias, escudos, logotipos, forma de vestir, diseño del mobiliario, entre otros.

4. Ritos: Es el conjunto de reglas establecidas por la comunidad educativa en los ceremoniales, así se refuerzan los sentimientos de pertenencia y posibilitan el encauzamiento de la cultura organizacional.
5. Lenguaje y comunicación: El lenguaje y el estilo de comunicación propios de los miembros de un centro educativo contribuyen una de las señas de identidad.
6. Producciones: Los diversos materiales producidos por el centro educativo llevan una seña de cultura escolar.
7. Valores: Con frecuencia los miembros del centro educativo comparten un sistema axiológico.

Al tomar en cuenta los elementos anteriores va a provocar que la cultura escolar cumpla con algunas funciones como por ejemplo:

1. Proporciona una identidad a los miembros del centro educativo. Es decir, que gracias a la cultura cada institución posee características que la diferencian de los demás, por muchas semejanzas que existan entre los centros siempre habrá diferencias significativas que permiten hablar de idiosincrasia escolar.
2. La cultura escolar debe avanzar hacia el énfasis en el valor de la comunidad. En una institución escolar emerge la comunidad cuando sus miembros conscientes de la pertenencia a una misma cultura, fortalecen los lazos interpersonales y se comprometen.

Pero es necesario entender que para conseguir una cultura organizacional fuerte, en la que haya un sentido de pertenencia por parte de los actores sociales que la componen, se tiene que tomar en cuenta las características básicas de la cultura de una organización y en este sentido Robbins (2004) plantea las siguientes:

1. Innovación y correr riesgos. Grado en que se alienta a los empleados para que sean innovadores y corran riesgos.
2. Minuciosidad: Capacidad de análisis y atención a los detalles de parte de los empleados.
3. Orientación a los resultados. Grado en que la gerencia se centra en los resultados más que en las técnicas y procedimiento.
4. Orientación a las personas: Grado en que las decisiones de la gerencia toman en cuenta en efecto de los resultados en los integrantes de la organización.
5. Orientación a los equipos. Grado en que las actividades laborales se organizan en equipos más que en los individuos.
6. Agresividad: Grado en que las personas son osadas y competitivas, antes que despreocuparse
7. Estabilidad. Grado en que las actividades de la organización mantienen el estado de las cosas en lugar de crecer.

El mismo autor, plantea que para conseguir una cultura organizacional más ética en una empresa y que se pueda insertar claramente en una índole educativa, sus directivos y hasta el docente en aula debe practicar lo siguiente:

1. Sea un ejemplo visible. Los directivos deben ser un ejemplo visible de referencia de lo que es apropiado.
2. Comunique expectativas éticas. Se debe tener un código de ética en el que declaren los valores principales de la organización.
3. Imparta capacitación ética. Realice seminarios, talleres y otros programas de capacitación ética.
4. Premie públicamente los actos éticos y castigue los inmorales.
5. Instituya mecanismos de defensa. En lo posible se debe crear los consejeros éticos, mediadores o funcionarios de ética educativas que asumieran el compromiso de hacer suyas las

características y las prácticas anteriores, y así tendrían un éxito igual o hasta mejor que cualquier empresa que obtiene grandes ganancias en su rubro, con la diferencia que el producto de las instituciones educativas sería una educación de calidad.

Igualmente, la educación se enfrenta a un debate reflexivo entre dos corrientes, como lo es la modernidad y la posmodernidad y en este sentido se hace necesario mencionar como las instituciones educativas se han visto influenciadas por ellas, así se tiene que la escuela vigente en la actualidad desde hace ya muchas décadas, corresponde a la cultura de la modernidad, caracterizada por que en lugar de promover el disfrute del aprendizaje ha organizado la enseñanza para acostumar a los alumnos a sobrevivir a largas horas de clases y a la amenaza del fracaso escolar, tampoco se ha aprendido a crear situaciones de diálogos asertivos, a la búsqueda en conjunto de soluciones de problemas y conflictos.

Al contrario la concepción posmoderna, ha contribuido a recuperar aspectos importantes para la cultura escolar que la modernidad había desatendido, como por ejemplo: corporeidad, el mundo de las emociones, sentimientos y afectos, el valor del presente, la no universalidad de las mismas. En la posmodernidad hay que vivir la cultura escolar, interpretarla, reproducirla, recrearla, más que aprenderla académicamente, requiere la misma amplitud y flexibilidad que la vida, es decir, concebir el aula como un ambiente abierto y democrático de debate, contraste, recreación de las diferentes perspectivas presentes (Pérez de M, et al 2007). Igualmente Mendoza (1996), menciona que la posmodernidad se caracteriza por la coexistencia de la escuela virtual de diálogos multiculturales que se mueven en medio de la incertidumbre, en lo cual la escuela sea un lugar de encuentro para la reflexión de las multiverdades que allí se debatan.

Así mismo, la escuela al igual que la economía, la salud, el deporte y en general las más importantes áreas de actuación humana se realizan de manera organizada y coordinada. En este sentido, para la posmodernidad, la organización escolar es el espacio de la socialización que trabaja con el conocimiento que la sociedad requiere para consolidarse con el tiempo, sin que sea una reproducción pasiva, lineal, sino más bien que provoque

la desconstrucción y ruptura como un nuevo orden de sociedad, en el cual el pensamiento complejo sea un elemento importante debido a la experiencia humana de ser multifacética, por lo tanto en las instituciones educativas con una cultura escolar dominante sólida en la que se expresen los valores centrales que compartan la mayoría, se puede garantizar éxito ya que se van a considerar aspectos como por ejemplo el ambiente físico o de infraestructura en el cual facilite el equilibrio entre el trabajo y la calidad de vida de los que allí laboran (buenas cafeterías, buenas redes de telecomunicaciones, telecajeros, entre otros) y así se puede mantener a gustos a directivos, profesores, administrativos, obreros y estudiantes y de esta forma se favorece con el comportamiento organizacional.

Por último, las organizaciones educativas necesitan una nueva forma de pensar, en el cual, el respeto humano equivalga no sólo a mirarnos a nosotros mismos, sino también la interrelación que sostiene con el medio ambiente. De allí que defender una nueva “escuela”, a partir de la mirada compleja, significa agrupar a los individuos en búsqueda de la excelencia en los fines establecidos, con un respeto ecológico del contexto y de lo humano. Hargreaves (1998).

Organización Educativa y Posmodernidad

En la actualidad, se encuentra en el pináculo la transición desde la llamada modernidad a la posmodernidad. La modernidad basada en un modelo “reduccionista”, la cual según Castro (2007), permitió el desarrollo de un hombre en términos prácticamente utilitaristas y competitivos, donde lo lineal, lo normal, el orden y el control marcaron a las organizaciones. Esta situación permitió a su vez que la educación focalizara el proceso de enseñanza y aprendizaje a una visión parcializada y conectada con el mercadeo, un modelo de repetición, hacia la producción sin límites y la obtención de riquezas, con una explotación desmedida del ser humano y su entorno, en la búsqueda de un producto único, predecible y generalizable.

Éste modelo “reduccionista” no ha logrado cumplir con sus premisas de riquezas sin límites para todos, ni ha podido dar respuestas a múltiples interrogantes y al reconocimiento de una realidad social “compleja”, impredecible y multidimensional. Lo verdaderamente inédito es, que tal crisis no viene dada por un defecto de la organización, sino, de un exceso de ella y como ejemplo claro, Castro (2007) presenta la información, donde el problema no es la falta de información, sino, el exceso y argumenta que en la actualidad sobran datos y faltan criterios.

Esta llamada crisis de la organización moderna, influye en la educación, en la cual se ha producido un desajuste entre la organización educativa y la comunidad social, entre otras causas, por la incapacidad de abordar las complejas redes que se fueron construyendo en el sistema social, amparadas por una visión racional que fragmentó la comprensión integral de la misma, y configuró una explicación a partir de la simplificación de la complejidad de los fenómenos percibidos.

Como consecuencia del señalado agotamiento de la modernidad y la necesidad de un nuevo abordaje de la organización, surgen premisas tales como, el caos y el orden no son mas que diferentes facetas de una misma realidad, provenientes de la llamada teoría de la complejidad; la cual trata de la naturaleza de la emergencia, la innovación, el aprendizaje y la adaptación, Grupo Santa Fe (1996), citado por Sáez y cols (2007). Con el reconocimiento de está complejidad, en la cual, los sistemas tienen un carácter complejo e impredecible, la gestión basada en el orden y el control deja de ser efectiva.

En este orden de ideas, la denominada teoría de la complejidad, ofrece interesantes aportes al campo del aprendizaje, el trabajo en equipo, el trabajo en sociedad y las consideraciones de calidad, la cual apoya esos cambios necesarios para ajustarse a la transición del episteme de la modernidad a la posmodernidad no sólo en la organización empresarial, sino en la educativa, donde cada vez abarca más espacio.

De la organización moderna a la posmoderna: una visión de la organización educativa.

Varios autores (Bennis 1973; Peters y Waterman 1982; Burke 1988; Davis y Olson 1990; Soto 1992), citados por Castro (2007) coinciden que la postura moderna considera que la organización constituye un sistema o un conjunto de sistemas. Comprendido el término sistema como el conjunto de partes interrelacionadas que recibe insumos, actúan sobre ellos de un modo planeado y, en esa forma, producen ciertos resultados. La característica adicional de un sistema, que representa las funciones administrativas de control, es un mecanismo de retroalimentación. Esto basado en un modelo “reduccionista” descrito anteriormente.

En este contexto simplificador, centrado en el producto, en el cual el orden, la supervisión y la rigidez imperaban en un sistema totalmente cerrado, surgieron elementos que permitieron a las organizaciones de una u otra forma adecuarse a las transformaciones que la realidad existente, como por ejemplo: la planeación estratégica, la acción estratégica, la cultura organizacional, conceptos como gestión de calidad total, reingeniería, que fueron adecuándose a las organizaciones para una búsqueda de mejores resultados. Todo ello enfocado a las organizaciones productivas, y que fueron traspasadas a las organizaciones educativas.

En este sentido, Sáez y Cols (2007) comentan que, mientras las empresas privadas y productivas realizaban esfuerzos para mejorar su gestión, las organizaciones educativas, dependientes mayoritariamente del Estado se amparaban bajo estructuras burocráticas, que impidieron así una transformación más rápida. Dicha burocracia, permitió dar respuestas a las necesidades de orden y precisión de las organizaciones y a las demandas de trato imparcial de los obreros. En este orden de idea los autores anteriormente citados, comentan que la organización se vio enfrentada a amenazas, tales como:

1. Cambios rápidos e inesperados.

2. Aumento de tamaño cuando el volumen de las actividades tradicionales de la organización no es suficiente para sustentar el crecimiento o desarrollo.
3. Complejidad de la moderna tecnología, que requiere armonizar actividades y personas de competencias muy diversas y muy especializadas.

Amenazas que fueron minando las estructuras burocráticas hasta inmovilizar a las organizaciones, sin poder dar respuestas a una realidad en constante transformación. En correspondencia con lo antes señalado, surgieron otros peligros tomados por Sáez de diferentes autores (Bennis 1973; Ferguson 1989; Brünner 1998; Zangara 1998; Toffler 1998; Hargreaves 1998; Morín 2001) entre los cuales están:

1. El reconocimiento de que la realidad es compleja.
2. La universalización de los mercados y el avance del capitalismo postindustrial.
3. La difusión del modelo democrático como forma ideal de organización de la política.
4. La revolución de las comunicaciones que lleva a la sociedad de la información.
5. La creación de un clima cultural de la época, usualmente llamado de la postmodernidad.
6. La revolución científico-tecnológica, unión de la ciencia y la tecnología. Se debilitan las fronteras entre una y otra. El cambio de una afecta inmediatamente a la otra.
7. Ruptura de fronteras nacionales para la educación (crecimiento de la educación a distancia, convenios educativos entre instituciones y países, entre otras). Avance en las telecomunicaciones y transportes.

Esto implica, entre otras cosas, nuevos escenarios de interacción y en el caso específico de la educación, nuevos entornos de enseñanza y

aprendizaje reales y virtuales. Una educación basada en lo inminentemente humano, que prepare para lo inesperado, con un currículo transdisciplinario que trascienda del simple asignaturismo y logre concatenar todos los elementos presentes en este proceso educativo y su entorno social.

Lo antes señalado, presupone que la condición postmoderna es compleja, paradójica y controvertida. Sin embargo, sostienen autores como (Hargreaves 1998) que es significativa y tiene profundas consecuencias para la educación y la enseñanza en áreas tan distintas como la gestión desarrollada en el nivel de la organización educativa, la cultura de colaboración, la potenciación del profesorado, el cambio en la organización que Hargreaves (1998) señala de la siguiente manera:

1. La flexibilización de la organización y la complejidad tecnológica crean la necesidad de la diversidad, pero también tendencias hacia la disgregación.
2. La paradoja de la globalización provoca la duda y la inseguridad social, y lleva el peligro de resucitar y reconstruir el currículo tradicional de carácter etnocéntrico y xenofóbico. Esos currículos pueden reforzar las desigualdades educativas, entre grupos de culturas diferentes, provocan exceso de contenido y sobrecargas que los profesores tendrán que soportar, y reforzar las estructuras de la enseñanza secundaria, basadas en asignaturas, que inhiben el aprendizaje en un contexto de organización global.
3. La incertidumbre moral y científica reduce la confianza en las certezas concretas y relativas a lo que se enseña, disminuye la dependencia de los “mejores métodos”, científicamente “comprobados”, respecto a cómo enseñar y hace difícil garantizar el acuerdo moral sobre por qué se enseña.
4. La fluidez de las organizaciones desafía a las estructuras balcanizadas de la enseñanza, atendiendo a las necesidades de colaboración y de aprendizaje ocupacional compartidas en contextos más amplios y complejos que los de las pequeñas

y sencillas escuelas elementales. Aunque las estructuras de “mosaico móvil” de la organización del trabajo pueden ser flexibles y tener capacidad de respuesta, también pueden ser manipuladoras, de manera que las diversas partes de la organización queden a merced de las maniobras de un núcleo que no rinde cuentas y permanece inaccesible.

5. La ansiedad personal y la búsqueda de la autenticidad se traducen en una búsqueda psicológica continua en un mundo que carece de anclajes morales seguros.
6. La satisfacción tecnológica y la complejidad crean un mundo de imágenes instantáneas y de apariencias artificiales. Las simulaciones seguras de la realidad pueden resultar más perfectas y plausibles que las mismas realidades, más desordenadas e incontrolables.
7. La comprensión del tiempo y del espacio puede conducir a una flexibilidad mayor, a una mejor capacidad de respuestas y a una mejor comunicación en nuestras escuelas, pero también pueden provocar una sobrecarga intolerable, un agotamiento prematuro, superficialidad, pérdida de objetivos y orientaciones.

Estos factores han producido en las organizaciones educativas incertidumbre, perplejidad; han hecho tambalear el sistema educativo; lo que antes era seguro, bajo la mirada moderna, ahora ya no lo es; lo que el proyecto de modernidad realizó, supuso un extraordinario esfuerzo intelectual de los pensadores de la Ilustración para desarrollar la ciencia objetiva, la moralidad y la ley universal, y el arte autónomo, de acuerdo con su lógica interna; (Hargreaves 1998; Morín 2001).

En relación a lo indicado, Santana (1997), exterioriza que; las organizaciones educativas han tendido a forjar una nueva relación con su entorno, al amparo de esta nueva visión del mundo sin fronteras dada por la postmodernidad. En este sentido y bajo la mirada atenta de la complejidad, las organizaciones educativas adquieren un nuevo significado, mediante una nueva mirada. Son organizaciones autopoieticas, concepto introducido

por Maturana y Valera en el año 1973, Maturana y Valera (1998) como la condición referida a que los sistemas contienen todas sus posibilidades en si mismos, desde sus condiciones originales (Nivel de emergencia). La característica principal que debe tener un sistema autopoietico es que sus procesos están producidos y producen los elementos con los cuales llevan a cabo futuros procesos. Otras características de estos sistemas autopoieticos son entre otros, que pueden subordinar toda acción priorizando su manutención como organización lo que demuestra autonomía y definen su identidad son ellos los que definen sus límites en el proceso de autopoiesis, Maturana y Valera (ob. cit).

Las organizaciones educativas, como todo sistema , se constituyen como sistemas autopiéticos en la medida que apliquen de manera reflexiva y recursiva, a si mismas sus decisiones y desde ahí se distinguirán de otros sistemas sociales que serán de ahora en adelante abordados como un entorno organizacional. Entre otras características de esta nueva organización educativa (posmoderna) se encuentran: No hay separación entre productor y producto, el educador y el educando están en constante autoorganización, retroalimentación, la organización educativa está en constante interacción con su comunidad, se autoorganiza permanentemente en infinitas interacciones con ella, Sáez y cols (2007).

En esta nueva reestructuración de significados, basados en autores ya citados, la organización posmoderna tendrá la capacidad de superar el currículo tradicional, donde la disciplina, el asignaturismo y la parcelación del conocimiento son sus fortalezas; Estas tenderán a desaparecer y posibilitar el desarrollo de un currículo holístico, complejo, donde sus partes en constante readecuación forman la totalidad no segmentada, sino interrelacionadas e integradas en un todo ricamente diversificado.

De allí que, abogar por una nueva organización educacional, a partir de la mirada compleja, permite según autores como Castro (2007) y Morín (2001), elaborar no sólo un currículo transdisciplinario, donde su característica primordial es desarrollar esquemas cognitivos capaces de atravesar las disciplinas, con una virulencia tal, que implica una nueva visión, una nueva vivencia, una nueva forma de autotransformación, una

nueva manera de conocer y hasta un nuevo arte de vivir; también, un respeto ecológico del contexto y de lo humano.

Reflexiones

Las sociedades contemporáneas viven procesos de cambio en su componente dominante como son las organizaciones, hacia la regeneración socio cultural, hacia el caos y hacia la modificación de patrones sociales organizativos que parecían perennes, debido, entre otras cosas, a influencia de la llamada teoría de la complejidad; la cual trata de la naturaleza de la emergencia, la innovación, el aprendizaje y la adaptación. Con el reconocimiento de esta complejidad y que en la misma los sistemas tienen un carácter complejo e impredecible, la gestión basada en el orden y el control deja de ser efectiva. Es así, como la postmodernidad plantea alternativas muy interesantes para la educación, que en su condición postmoderna busca nuevas formas de asumir la vida social en la que encaje la institución educativa con carácter multicultural, cambiante y transformadora.

Por eso, la preocupación y necesidad de abordar mediante una visión más holística y compleja la realidad de la organización educativa, donde, no solamente señalemos las multidimensionalidades que intervienen y que envuelven a estas organizaciones, sino también las complejas redes que interrelacionan en su entorno. Esto permitirá desarrollar un planteamiento crítico sobre la educación, que supone repensar la educación para construir una nueva opción de vida pública y democrática como elemento fundamental en la nueva reflexión que desarrolla la solidaridad y la tolerancia, bajo el lema del pensamiento ecológico: “pensar global, actuar local” y ofrecer nuevas oportunidades y posibilidades para todo aquello que está relacionado con la organización educativa.

Es así, como la condición postmoderna como momento histórico, plantea la búsqueda del diálogo con lo complejo, con nuevos y originarios modos de construir una sociedad donde la educación sea incorporada

con una visión pluridimensional, que supone un cambio cualitativo en el pensamiento y la organización educativa. Es importante señalar como a través de la historia los grandes cambios sociales se basan en las organizaciones, sobre las cuales en voces de los autores citados, se dice que se constituyen por relaciones entre los individuos que la forman, el control de interacciones, de cara a conseguir las previsiones establecidas (objetivos) están sujetas a la estructura y al poder, todo ello planteado con criterios de racionalidad, es decir, lejos de toda arbitrariedad.

Esta concepción posmoderna, ha contribuido a recuperar aspectos importantes para la cultura educativa que la modernidad había desatendido, como por ejemplo: corporeidad, el mundo de las emociones, sentimientos y afectos, el valor del presente, la no universalidad de las mismas. En consecuencia, la organización educativa posmoderna tendrá la capacidad de superar el currículo tradicional y así posibilitar el desarrollo de un currículo holístico y complejo, donde sus partes en constante readecuación forman la totalidad no segmentada, sino interrelacionadas e integradas en un todo ricamente diversificado. Para la posmodernidad la organización educativa es un espacio para la socialización que trabaja con el conocimiento que la sociedad requiere para consolidarse con el tiempo, sin que sea una reproducción pasiva, lineal, si no que provoque la reconstrucción y ruptura como un nuevo orden de la sociedad en el cual el pensamiento complejo sea un elemento importante debido a que la experiencia humana es multifacético, impredecible y por demás compleja.

En fin, podría decirse que las organizaciones educativas, sobre todo en los tiempos de cambios e incertidumbre, deben sufrir transformaciones acorde a una visión holística de la realidad con el apoyo socio-económico e histórico de la cultura a la que pertenece que ofrezca esa visión global y compleja que las organizaciones ameritan para desarrollarse y mantenerse en el tiempo, puesto que los profundos desequilibrios en la cultura involucra a la sociedad y por ende a las organizaciones educativas cuando a través de las épocas se afecta los pensamientos, sentimientos, valores, actitudes y estructuras sociales y políticas, de manera que se ha

hecho prevalecer el análisis sobre la síntesis, la autoafirmación sobre la integración, la competición sobre la cooperación, la expansión sobre la conservación, y así sucesivamente hasta encontrarnos con una crisis social, moral, ecológica y espiritual de enormes dimensiones, que ha permitido que emerjan nuevas formas paradigmáticas de mirar las instituciones y por ello establecer cambios en las organizaciones educativas.

REFERENCIAS

- Brünner, J. (1998). Globalización cultural y postmodernidad. Fondo de Cultura Económica, 1ª ed, Santiago de Chile.
- Castro, B. (2007). La organización Educativa: Una Aproximación Desde La Complejidad. Universidad Austral de Chile, Facultad de Filosofía y Humanidades.
- Correa, C. (2000) De la complejidad de las organizaciones en la metateoría curricular. Nov. 2000. http://www.icfes.gov.co/pensa/Interior/cer_educa.htm
- Filho, L. (1965). Organización y administración escolar. Buenos Aires: Kapelusz.
- Gairin, J. (1999). La organización escolar: Contexto y texto de actuación. Madrid: La Murall, S.A.
- Hargreaves, A. (1998). Profesor, Cultura y Postmodernidad Ediciones Morata, Madrid, España.
- Maturana, H y Valera (1998) De Máquinas a Seres Vivos. Editorial Universitaria. Santiago de Chile.
- Martínez, V. Pérez, O. (2003) Cultura escolar y mejora de la educación. Abril (2003) www.lasalle.edu.mx/diplo_inst_las/docs_diplo/2domodulo/cultura_escolar_mejora.pdf
- Mendoza, N. (2007). Entrevista informal no estructurada. UPEL- IPB.
- Ministerio de Educación. (1987). Resolución 751. Caracas 10 de noviembre de 1986

- Morin, E, (2001). Introducción al pensamiento complejo. Editorial Gedisa S.A. Cuarta reimpresión. Página Virtual: Barcelona:
- Motta, R, (2001). Complejidad, educación y transdisciplinariedad. Cátedra virtual. <http://www.complejidad.org/index.html>
- Pérez de Maldonado, I. Madonado, M. Bustamante S. (2007). El análisis organizacional como fundamento para la mejora de la escuela. UPEL- IPB.
- Robbins, P, (2004). Comportamiento organizacional. Prentice-Hall, México.
- Rodríguez Fernandez, A, (1998). Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones. Piramide, Madrid.
- Sáez F, García O , Palao J y Rojo P, (2007). Gestión de la Complejidad en la Empresa, Universidad de Chile
- Santana, P, (1997). ¿Es la gestión de calidad total en educación: un nuevo modelo organizativo? <http://www2.uca.es/HEURESIS/heuresis97/v1n1.html>
- Soto, C, (2001). Organizaciones Educativas. Programa de doctorado en ciencias de la educación, Universidad de La Serena. Chile.
- Zangara, M, (1998). La incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación a los diseños curriculares. Algunos temas críticos. En IV Congreso de Redes Iberoamericanas de la Informática Educativa, Brasilia-Brasil, 20 al 23 de octubre, 1998.
- Zerilli, A. (1985): Fundamentos de organización y dirección general. Deusto. Bilbao.