

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/319990486>

Pensamiento estratégico en la educación: Un estudio fenomenológico hacia una interpretación compleja y posmoderna

Chapter · July 2017

CITATIONS

0

READS

244

4 authors, including:



[Milagros Villasmil](#)

Universidad Libre - Seccional Barranquilla

42 PUBLICATIONS 16 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



[Milena Isabel Zabaleta-de Armas](#)

Universidad Simón Bolívar (Colombia)

2 PUBLICATIONS 0 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



PENSAMIENTO ESTRATÉGICO COMO FACTOR DETERMINANTE PARA EL EMPRENDIMIENTO SOCIAL EN UNIVERSIDADES DE GESTIÓN PRIVADA [View project](#)



Desarrollo de productos y fertilizantes para la generación de valor agregado asociado a la producción de productos agrícolas en el Departamento del Atlántico [View project](#)

Pensamiento estratégico en la educación: Un estudio fenomenológico hacia una interpretación compleja y posmoderna¹

*Milagros Villasmil Molero², Ronald Prieto Pulido³,
Milena Zabaleta de Armas⁴, Eduardo Salazar Araujo⁵*

Resumen

El presente capítulo parte del propósito de examinar la presencia del pensamiento estratégico y su inserción en el sistema educativo actual, siendo necesario considerar los aspectos que permiten el análisis de las variables en forma independiente, hasta lograr determinar los elementos que actúan vinculando una con la otra. Su abordaje metodológico estuvo enmarcado en el paradigma pos positivista; con énfasis fenomenológico de corte cualitativo documental, y diseño bibliográfico. Sus hallazgos evidencian que el pensamiento estratégico está relacionado con el proceso educativo, y el análisis utilizado por el hombre como alternativa para solucionar problemas hasta alcanzar los objetivos finales, que proyectaran a la educación hacia el

1 El presente Capítulo es producto de investigación del Proyecto de Investigación intitulado: Direccionamiento estratégico como soporte de la Cultura Organizacional en el sector universitario en Colombia y Venezuela.

2 Posdoctora en Gerencia Pública y Gobierno. Doctora Ciencias Gerenciales. Magister en Gerencia Tributaria. Contador público. Docente Investigador De JLC Universidad Libre Seccional Barranquilla. Grupo de Investigación: TCEA. Línea de Investigación Gerencia de las Organizaciones, Empresa Desarrollo y Sociedad. mvillasmil@unilibrebaq.edu.co

3 Posdoctor en Gerencia de las Organizaciones (URBE-Venezuela). Doctor en Ciencias Gerenciales (URBE- Venezuela). Magíster en Gerencia Empresarial (URBE- Venezuela). Economista (LUZ, Venezuela). Profesor de Planta, editor de la Revista Desarrollo Gerencial y Decano de la Facultad de Administración y Negocios de la Universidad Simón Bolívar. Barranquilla-Colombia. Investigador adscrito al Centro de Investigación, Desarrollo, Innovación y Tecnología Empresarial (CIDITEC). Correo: rprieto1@unisimobolivar.edu.co

4 Magíster en Administración de Empresas e Innovación. Contador Público. Profesora adscrita al programa de Contaduría Pública. Investigadora asociada y directora del Grupo de Investigación: Pensamiento contable y Gestión Internacional de la Universidad Simón Bolívar. Barranquilla-Colombia. mzabaleta@unisimonbolivar.edu.co.

5 Magíster en Logística y Comercio Internacional. Especialista en Alta Gerencia. Administrador de Empresas. Coordinador de Docencia en la Universidad Simón Bolívar. Barranquilla-Colombia. Email: esalazar4@unisimonbolivar.edu.co.

futuro deseado. No obstante, se enfoca desde la perspectiva de fenomenología, cualidad y herramienta dirigida hacia una interpretación compleja enmarcado en los avances de la posmodernidad. Partiendo del supuesto que el pensamiento estratégico, por ser de característica cualitativa, se pudiera medir de acuerdo al comportamiento racional del individuo que desempeña cargos donde se requiere activa participación, repercutiendo en el éxito o fracaso de las organizaciones educativas en un corto, mediano o largo plazo. El análisis demuestra que el sistema educativo actual lo que más necesita para lograr el éxito; es desarrollar la costumbre de pensar estratégicamente, y debe ser un estimulante ejercicio mental como respuesta a las exigencias de la sociedad actual.

Palabras clave: pensamiento estratégico, educación, posmodernidad.

Strategic thought in education: A phenomenological study towards a complex and postmodern interpretation

Abstract

The present chapter is based on the purpose of examining the presence of strategic thinking and its insertion in the current educational system, being necessary to consider the aspects that allow the analysis of the variables independently, to determine the elements that act linking with each other. His methodological approach was framed in the positivist paradigm; with phenomenological emphasis of qualitative documentary cut, and bibliographic design. Their findings show that strategic thinking is related to the educational process, and the analysis used by man as an alternative to solve problems until reaching the final objectives, which will project education to the desired future. Nevertheless, it focuses from the perspective of phenomenology, quality and tool directed towards a complex interpretation framed in the advances of postmodernity. Based on the assumption that strategic thinking, as a qualitative characteristic, could be measured according to the rational behavior of the individual who holds positions where active participation is required, impacting on the success or failure of educational organizations in a short, medium or long term. The analysis shows that the current education system is most in need of success; Is to develop the habit of thinking strategically, and it must be a stimulating mental exercise in response to the demands of today's society.

Key World: Strategic thinking, education, postmodernity.

INTRODUCCIÓN

En el marco de los vertiginosos cambios actuales, en torno a la reforma, la modernización y esquemas de administración del sistema educativo, el pensamiento estratégico más que un conjunto de teorías representa el punto de vista de percibir el mundo en todo su contexto de un modo diferente; lo cual constituye una herramienta de mejora de dicho sistema.

Para el caso de la presente investigación se abordaron las variables pensamiento estratégico como la capacidad de analizar e interpretar los elementos del entorno, utilizando el cerebro, tal como lo establece Ohmae (2004).

Es evidente que el mundo postmoderno se ha caracterizado por cambios vertiginosos desde perspectivas diferentes (políticas económicas, sociales, de mercado, entre otras), que obligan a las organizaciones a emprender nuevas maneras de hacer las labores; encontrando en el pensamiento estratégico, una herramienta gerencial exitosa para hacer las variaciones necesarias que les puedan ayudar a enfrentar, adaptarse y sobrevivir a las nuevas exigencias del entorno y romper con viejas políticas de gestión y paradigmas actuales.

En este contexto, la concepción filosófica subyacente en el sistema educativo promueve la esencialidad de la razón estratégica como una unidad invariable e interactiva entre las lógicas del pensamiento, la estructura lógico-formal organizativa y el sistema relacional de ideas, pensamientos u opiniones gerenciales. Aún cuando existen quienes consideran esta unidad como la ley general de las organizaciones inteligentes, el mismo Senge (2005, p. 7) estima que es un segmento del pensar estratégico dentro de procesos disciplinarios donde interviene la unidad como integradora de la verdad presente. En función de lo planteado, la problemática abordada para el siguiente estudio obedece a una serie de comportamientos gerenciales observados de manera frecuente en el sistema educativo.

Por lo anterior, en un escenario signado por el cambio y la transformación, las formas de pensar tradicionales basadas en la repetición histórica, infiriendo que lo que va a ocurrir es más de lo mismo, caen abruptamente ante nuevas realidades (...) si se pretende pensar tradicionalmente para encarar las nuevas situaciones, atípicas, graves pues se refieren a lo social, requieren de creatividad, innovación, imaginación, reflexión original y, además de todo ello hacerlo de una manera continua, produciendo aprendizaje de los resultados alcanzados y capitalizando experiencia de situaciones y escenarios análogos.

En este alcance, el pensamiento estratégico se combinan elementos múltiples y complejos pero, quizás, uno de los aspectos más importantes es que puede ser aprendido, o sea que invirtiendo en conocimiento se puede transformar pensamiento tradicional en pensamiento estratégico.

En relación con lo antes expuesto, es posible decir que el pensamiento estratégico es una herramienta fundamental para la toma de decisiones estratégicas necesarias para el entorno educativo y que el gerente deberá estar en correspondencia con los cambios del entorno organizacional para su éxito. Tales consideraciones, condujeron a realizar este trabajo investigativo, cuyo objetivo principal consiste en analizar las tendencias del pensamiento estratégico y su relación con la educación y su sistema como un todo.

En base a lo anterior el presente estudio persigue hacer una reflexión teórica acerca de los diferentes postulados sobre el pensamiento estratégico contextualizándolo en el sector educativo, específicamente en las universidades venezolanas; con la finalidad de describir de manera sencilla los elementos esenciales que las universidades pudieran adoptar a favor de mejorar los procesos operativos y administrativos que las enrumben hacia procesos de calidad, bajo la perspectiva de mejoramiento continuo y el direccionamiento estratégico.

Es de hacer notar que el mismo presenta una metodología sencilla, no única, ni absoluta, que permita la complementación de otros enfoques gerenciales a favor de la eficiencia organizacional; intentando una descripción y análisis epistemológico con la ayuda de algunos autores para brindar al sector educativo un sendero o guía modesta pero interesante para hacer frente a los diferentes cambios, exigencias y expectativas del entorno organizacional en materia educativa.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA; REFERENTE EPISTÉMICO

Disertaciones terminológicas: pensamiento estratégico, planeación estratégica, estrategia

Cuando se estudia el pensamiento estratégico se tiende a confundirlo con el concepto de planeación estratégica, diversos autores han escrito sobre la diferenciación entre ambos conceptos, Ohmae (1998) define el pensamiento estratégico como la combinación de métodos analíticos y elasticidad mental utilizados para obtener ventajas competitivas, para Peters citado por Rosales (2001) el pensamiento estratégico es un método para encontrar una visión u obtener una "vigorización perpetua" para esa

visión.

Con relación a la planeación estratégica, Friedmann citado por Rosales (2001) considera que la planeación puede ser concebida como una práctica profesional que busca la manera de concretar formas de conocimiento con formas de acción, debiendo operar los eventos reales de cada día, en vez del futuro, y que debe ser normativa, innovadora, política, transaccional y basada en el aprendizaje social.

Igualmente, Rosales (2001) considera que la planeación estratégica es un proceso por el cual las organizaciones desarrollan instrucciones y actividades tendientes a determinar metas y objetivos a través del análisis del ambiente interno y del entorno, adoptan cursos de acción específicos y asignan recursos, para hacer posible la obtención de las metas de la organización.

En tal sentido, Mintzberg (1998) diferencia la planeación estratégica del pensamiento estratégico, estableciendo que la planeación estratégica se centra en el análisis y se relaciona con la articulación, elaboración y formalización de las estrategias existentes, y el pensamiento estratégico enfatiza la síntesis usando la intuición y la creatividad para crear una perspectiva integrada de la empresa. Cuando se analizan las organizaciones se observa que el hombre no sólo actúa individualmente sino también como representante de esa organización, y de esta forma estudiamos el pensamiento estratégico a nivel individual.

Al respecto, Morrissey (1996a) considera que el pensamiento estratégico individual incluye la aplicación del juicio basado en la experiencia para determinar las direcciones futuras, y el pensamiento estratégico de las empresas es la coordinación de mentes creativas dentro de una perspectiva que le permita a un negocio avanzar hacia el futuro de una manera satisfactoria para todos. El pensamiento estratégico a nivel individual comprende: el entendimiento holístico de la organización y su ambiente, la imaginación y creatividad y la visión de futuro, lo primero que debe buscarse es el claro entendimiento del carácter particular de cada elemento de una coyuntura dada, y después hacer el más completo uso posible del poder de nuestro cerebro para reestructurar esos elementos en la forma más ventajosa.

En tal sentido, el pensamiento estratégico es un proceso que ocurre en la mente del ejecutivo y le permite visualizar cómo será el aspecto de la organización en el futuro, y donde los integrantes de la misma se convierten en elementos claves. (Robert y Días, 2000: 58). El concepto de estrategia ha sido objeto también de múltiples interpretaciones, de modo que no exis-

te una definición única. Porter (1999) afirma que la estrategia competitiva debe surgir de una comprensión sofisticada de las reglas de competencia determinando lo atractivo de un sector industrial; Mintzberg (1998) indica que la estrategia prospectiva consiste en arraigar compromisos en las formas de actuar o responder. En síntesis, la estrategia es un conjunto de acciones o comportamiento deliberado o no que permite diseñar un plan, el cual debe ser coherente con el comportamiento.

Las estrategias exitosas no provienen de un análisis riguroso, sino más bien de un particular estado mental. Afirma Ohmae (1998), que en la mente del estratega, la percepción y la consecuente determinación en su cumplimiento, a menudo equivalentes a un sentido de misión, alimentan un proceso mental básicamente creativo e intuitivo, más que racional.

El pensamiento estratégico permite incorporar los valores, la misión, la visión y las estrategias en la toma de decisiones y efectuar una revisión de los mismos ante las exigencias de las nuevas realidades y escenarios. Proporciona un sentido acerca de la posición que debe ocupar la organización en el futuro, de manera que las acciones que emprenda sean coherentes y compatibles con la filosofía de la misma.

Dentro de los elementos del pensamiento estratégico a nivel individual referidos con anterioridad, se encuentra la visión de futuro, entendiendo ésta como un proceso de la condición futura, suficientemente clara como para generar y desarrollar acciones necesarias a fin de hacerlas realidad. Dicho proceso presenta como finalidad prever la creación o reforma de la organización. Cuando la visión es orientadora se perfilan algunos lineamientos relacionados con los objetivos estratégicos y se demuestra la relación de la organización con sus trabajadores, los clientes, accionistas y el medio, así como la posición del mismo ente las cuestiones éticas.

Los gerentes pueden sufrir de una visión estratégica de tipo túnel, Ohmae (1998) entre más fuerte son las presiones y más necesario y urgente es una amplitud de visión, mayor es el peligro de que su visión mental se estreche, el pensamiento estratégico debe romper ese limitado campo visual, para ello debe estar respaldado por el uso diario de la imaginación, y por constante entrenamiento en los procesos lógicos del pensamiento y del planeamiento.

En la formulación de la estrategia uno de los peligros que se corre es el perfeccionismo, no tiene sentido tratar de elaborar la estrategia perfecta sólo basta con una estrategia superior, capaz de aprovechar las oportunidades. Tampoco se debe caer en la perfeccionista observación por todos los

detalles, lo cual conduce a la compulsión de analizar y al temor de asegurarse el deber hacer, teniendo confianza a todas las respuestas definitivas. En fin, el pensamiento estratégico es una cuestión de actitud; el secreto radica en hacer que las personas piensen: ¿Qué podemos hacer? En vez de ¿Qué no podemos hacer?

DISCUSIÓN

Pensamiento estratégico y la importancia de un diálogo creativo para la reforma educativa en un entorno globalizado

El pensamiento estratégico es la forma de ver el futuro, de anticiparse a los acontecimientos, de tener conciencia de lo impredecible Ohmae (1998) define el pensamiento estratégico como el arte que se caracteriza por aplicación del análisis como punto crucial cuando se enfrentan tendencias, problemas o situaciones que parecen constituir un todo armónico o que, de acuerdo con el sentido común actual parece venir integradas como un todo.

El pensamiento estratégico se presenta como una forma de evolución de los conceptos de planificación estratégica y gerencia estratégica, que lleva a transformar estos conceptos de procesos a un estado de conciencia (Vivas, 2000). La medición y grado de presencia del pensamiento estratégico en una empresa o institución pueden ser abordados a través de varios puntos de vista; el pensamiento estratégico como actitud y cultura (enfoque psicológico), como procesos y herramientas (enfoque gerencial y administrativo); y como cualidad (condición del individuo).

La gestión estratégica es un camino que se recorre en conjunto, más identificada con la visión y el compromiso que con las técnicas analíticas. Por ello, los responsables de gestionar estratégicamente, en ambientes participativos y solidarios desarrollan capacidades para detectar pautas emergentes y para ayudar a que tomen una forma concreta de implementación. Como las flores que aparecen inesperadamente en un jardín, algunas estrategias emergentes deben ser cosechadas inmediatamente, pues resulta una forma positiva de capitalizar pensamiento espontáneo, creativo, innovador, es decir, estratégico. Lo que realmente se llama: esa es una buena idea.

Acciones reflexivas que deben orientar el pensamiento estratégico hacia una gerencia significativa con enfoque estratégico para una educación de calidad y la transformación social

El fin último de la Educación es la transformación social; y esa educación, en sus resultados, ha de ser pertinente, equitativa y de calidad; administrada por cuadros gerenciales, académicos y de apoyo que garanticen la gestión conocimiento, la tecnología y, por ende, del talento humano. Para cumplir con estas premisas hay que crear las condiciones políticas, ecológicas y tecnológicas, que emergen en el contexto cuando se da la voluntad real para hacerlo. Más que invertir dinero, se trata de hacerlo. Y se hace, gerenciando procesos, tecnología y capital humano; definiendo una política bajo un enfoque estratégico, complementado con una estrategia investigativa, donde los sujetos y el objeto se confunden para resolver problemas interdisciplinariamente y crear, a su vez, nuevas teorías de desarrollo social, en el nivel transdisciplinario.

A tales efectos, es necesario centrarse en el ser humano como sujeto que aprende, piensa, siente, construye y transforma el sistema o hábitat donde convive. En otras palabras: el hombre transformándose a sí mismo, a través de la educación. Al decir de Kant (2001), el hombre no es más que lo que la educación hace de él; tan solo a través de ella el hombre puede llegar a ser hombre. De allí que, se puede inferir que talento humano, gerencia, investigación, calidad educativa y transformación son la esencia del hombre mismo, de la infinitud personal. Ellas constituyen una integración sistémica, donde interactúan a favor del mejoramiento de procesos en la organización donde funcionan.

De allí que, se toma como centro al hombre, porque más que depender de los aspectos materiales o físicos, por principio filosófico, la calidad educativa depende de la calidad humana. Lo infraestructural es producto de la calitividad humana; que no es más que acción con calidad.

En consecuencia, para implantar una educación de calidad, verdaderamente transformadora de conciencias, sembradora de valores, desarrolladora de conocimientos, constructivista y generadora de una sociedad más ética, libre, democrática, pluricultural y esperanzadora, se requiere de una Gerencia Educativa ejercida por profesionales (directivos, docentes, alumnos, padres y representantes, actores comunitarios, organismos públicos y privados, entre otros) que actúen desde una actitud esencialmente trascendental, que garantice una educación de calidad que egrese de su seno ciudadanos capaces de valorarse a sí mismos y reconocer a los demás,

solidarios y productivos; de pensamiento universal, reflexivo, crítico, estratégico, ergonómico, ecológico y plural.

La calidad se identifica, en este caso, con la búsqueda de la trascendencia; con base en la satisfacción de las necesidades, intereses y expectativas de los que acuden a nuestras aulas y las expectativas de transformación social; por otra parte, practicar una nueva filosofía: la calidad como estilo de vida, donde el centro es el cliente, los alumnos; el proceso educativo, es alumnocéntrico, no docentecéntrico.

Se trata de una gerencia convencida de que los insumos para lograr una educación de calidad, pertinente y equitativa, están en el hombre mismo. En Gerencia Educativa aplica una gerencia integradora, pues somos seres bioespiritopsicosociales. Como tales, somos capaces de saber aprender, saber pensar, saber hacer, saber inspirar, saber vivir y saber emprender. Son capacidades para resolver la vida, que se relacionan más con la condición humana que con las necesidades de iluminación, temperatura, infraestructura y otros elementos ergonómicos. Ya lo demostró en el siglo pasado Mayo (1927) con sus experimentos en Hawthorne de Chicago; descubrió algo inesperado, contrastando con la teoría de los incentivos (Taylorismo) que se otorgaban a cambio de un nivel de rendimiento laboral; frente a ese paradigma, se impuso el concepto de "moral", que proviene de la conformación de grupos con metas y propósitos afines; con motivos intrínsecos.

Ha de ser necesario, entonces, formar a directivos, docentes, discentes y demás actores educativos ubicados en la cadena del valor de la tarea educativa, para que usen estratégicamente su potencial; se redescubran y reinventen; coloquen al servicio de la educación esa energía que provee su condición humana y luego, por sinergia, convertirla en energía organizacional. Que sean capaces de aplicar los diversos modelos gerenciales, empleando como punta de lanza estratégica, su poder cognitivo, sus experiencias, habilidades, técnicas, conocimientos y valores, para hacer "significativo" el proceso gerencial.

Esa energía prospectiva y potencial humano, han de ser gerenciados bajo un enfoque significativo, participativo, estratégico, de carácter investigativo. Significativo, porque toman en cuenta su potencial, capacidad cognitiva, necesidades e intereses. Participativo, por la consulta y aporte de ideas y soluciones para la toma de decisiones en forma interdisciplinaria; un liderazgo participativo que fortalece el aprendizaje en equipo, pues alinea ideales, pensamientos, visiones, misiones, valores organizacionales y crea sinergia.

Estratégico, porque se establecen las finalidades de las instituciones educativas y se pregunta y define lo que se tiene o no se tiene para lograrlas, que conlleven a la realización de un diagnóstico estratégico para conocer fortalezas y debilidades internas; así como, las oportunidades del entorno, sus bondades, demandas, y amenazas. De esa manera, sabemos dónde estamos y dónde podemos estar dentro de diez años. "Sabemos cómo llegar a ser lo que deseamos ser". Es pensamiento estratégico.

De allí, se originan estrategias y proyectos educativos, productivos, tecnológicos, comunitarios y aprendizaje que operacionalizarán las finalidades definidas en el nivel estratégico de la organización educativa. Investigativo, porque a través de acción-reflexión-acción, al decir de Lewin (1952) se activa la participación de un colectivo, en forma democrática para la transformación social.

Es la investigación participativa, colectiva, para el desarrollo de la acción inteligente, que va desde el pensamiento simple al pensamiento complejo Morín (2007), formando conciencia y transformando la realidad social, en un proceso de desarrollo humano integral, en espiral (Lewin, 1952). Su primer nivel de desarrollo es la inconformidad, la inquietud, que genera una visión personal o institucional. Se van analizando las situaciones objeto de estudio, practicando una vida institucional dialéctica, que va formando conciencia de colectivo, compromiso y sensibilidad para la transformación social. Estimula el aprendizaje en equipo y la resolución final de los problemas.

De acuerdo a las teorías anteriormente planteadas, puede gestionarse, la Educación de Calidad mediante la aplicación de los principios de la Gerencia Significativa, la Gerencia Estratégica y la Investigación Acción Participativa; sistematizando un Plan Estratégico Institucional que considera los siguientes componentes:

- Definición y declaración de una Política de Calidad Educativa y Formación del Capital Humano, en todos los niveles.
- El diagnóstico estratégico, para la comprensión de los elementos internos y lo externos.
- La Gerencia Estratégica como herramienta transversal de los procesos organizacionales, pedagógicos y comunitarios, que orientan el rumbo.
- La Gerencia Significativa, tanto en la administración del Capital Humano como en la gerencia del proceso de enseñanza y aprendizaje.

- La Investigación Acción, bajo los principios de la Teoría Crítica Reflexiva.
- La formación integral del individuo como intención curricular y gerencial; es decir enfoque de competencias.
- Procesos interdisciplinarios y transdisciplinarios en la gestión del conocimiento y resolución de problemas, sin desestimar lo transversal y la especialidad técnica.
- El enfoque de competencias desde el hombre holístico, bioespirituosocial.
- La integración de las Áreas del Conocimiento, para lograr el desarrollo de un pensamiento complejo, que permita al individuo percibir y leer la realidad en su complejidad.
- La definición de Ejes Temáticos para integrar las áreas sensibles de la vida cotidiana en el proceso de aprendizaje y la gestión gerencial.
- La evaluación, monitoreo de indicadores y acompañamiento en los procesos pedagógicos-andragógicos, organizacionales y comunitarios.
- Lo político, lo filosófico y lo epistemológico, como ciencias para la transformación social.
- La tendencia hacia una organización plana, integrada, que supere la matricial.
- Articulación con el entorno, sus organizaciones y actores.

Todo este proceso, implica un despliegue de acciones y estrategias que permite:

En ese sentido, Riso (2004), manifiesta que en el Gerente Educativo, desplazar su pensamiento de corto plazo a largo plazo; de un pensamiento normativo a otro de índole estratégico y, de un trabajo individualista entre paredes, a un enfoque de trabajo colectivo, basado en la comprensión del entorno; mediante la práctica del liderazgo participativo. Tomar en cuenta el poder cognitivo de sus colaboradores, para el trabajo significativo y aplicar una de sus mejores estrategias, como es la investigación-acción.

Para fortalecer este planteamiento, Alves (2002), explica que para lograr esos niveles de desplazamientos se requiere cumplir las siguientes orientaciones básicas: una visión estratégica capaz de vislumbrar el porvenir, predecir las necesidades y planificar las metas destinadas a la satisfacción de lo buscado, una fuerza laboral con un alto nivel educativo y adaptada para los cambios de paradigmas, estrategias y metas; y la capacidad

técnica basada en sistemas de información gerencial apta para conocer, analizar, diagnosticar, comunicando a la organización sus fortalezas, brechas, competencias, potencialidades, en fin, su caracterización para producir la energía que la transforme en una empresa competitiva y de productividad creciente.

Presencia del pensamiento estratégico en el sector educativo; hacia una interpretación compleja y posmoderna

Desde los orígenes de las civilizaciones actuales la estrategia siempre ha estado atada a la sobrevivencia de los pueblos, es decir, salir airosos de sus guerras y preservar sus imperios. Una de las obras más antiguas que explícitamente estudia la estrategia es "El Arte de la Guerra" escrita hace un poco más de tres mil años por el general chino Sun Tzu (como se citó en Roque, 2009), la cual señala que los estrategas deben asegurarse de explotar todas las situaciones en su provecho. La manera de actuar deberá estar atada a cada circunstancia. Agregando que las estrategias no siempre estarán vinculadas a situaciones ya vividas sino en la mayoría de los casos es necesario ser creativo e improvisar para el logro de los objetivos.

De la misma manera, en la época de oro de la antigua Grecia, sus grandes filósofos Aristóteles, Sócrates, Platón (como se citó en García y Daza, 2009) entre otros, escribieron en gran parte sobre la estrategia y profundizaron sobre el pensamiento en beneficio del saber, pero al igual, que los chinos todo este conocimiento estaba dirigido a preservar e incrementar su imperio a través de sus guerras.

Ahora bien, tanto los chinos como los griegos utilizaban la estrategia con el objetivo de incrementar y preservar sus imperios, éstos constituían sus empresas. En la actualidad, las organizaciones modernas también quieren incrementar y preservar sus negocios y como en la guerra, el objetivo de la estrategia es sacarle provecho a las condiciones más favorables, buscando el momento preciso para atacar o retirarse y siempre evaluando correctamente las exigencias del mercado.

En el mundo empresarial de hoy se compite de igual manera como lo hacían los chinos y los griegos por el crecimiento y preservación de sus imperios. En ese sentido, García y Daza (como se citó en Roque, 2009), afirman que los gerentes actuales se ven obligados a imitar los esquemas mentales de los generales de entonces. Solo aquellos gerentes que asimilen esa conducta de pensar y actuar estratégicamente lograrán preservar e incrementar el valor de sus empresas. Pero, Mintzberg (1994), afirma y critica el surgimiento de la planificación estratégica a mediados de los años

60; allí, muchos líderes de empresas la aceptaron como “la mejor forma” de diseñar e implantar estrategias para mejorar la competitividad de cada unidad de negocio. Bajo ese enfoque, la planificación estratégica implicó una separación entre el “pensar” y el “hacer”, y la creación de una nueva función especializada, manejada por “planificadores estratégicos”.

En tal sentido, con los sistemas de planificación estratégica, se suponía, se generarían las mejores estrategias junto con instrucciones paso a paso para que los gerentes no pudieran equivocarse. Sin embargo, Kaplan y Norton (como se citó en García y Daza, 2009) demostraron como la planificación estratégica no ha llenado las expectativas, solo el 10% de las estrategias bien formuladas llegan a ser correctamente materializadas.

Según estos investigadores y en función de lo expuesto por Mintzberg (1994), la planificación estratégica ha caído de su pedestal, y la principal razón que es, diferente a pensamiento estratégico, porque cómo ha sido practicada la planificación, la consideran programación estratégica, la articulación y elaboración de estrategias o visiones existentes; el verdadero proceso de hacer estrategia, por el contrario, debería girar en torno a capturar lo aprendido por el gerente de todas las fuentes (blandas, como sus ideas y experiencias; duras, como datos obtenidos de investigación de mercado), y sintetizar lo cultivado en una visión sobre la dirección que la empresa debe perseguir. Mintzberg (como se citó en García y Daza, 2009) plantea que la planificación estratégica es un trabajo analítico en donde se debe descomponer un objetivo o una serie de intenciones en pasos formales, y anticipar los resultados de cada uno; mientras, el pensamiento estratégico es un trabajo de síntesis cuyo resultado representa una perspectiva integrada de la empresa, y no una visión muy precisa o formal.

Para pensar estratégicamente se requiere de intuición y creatividad; las ideas pueden y deben surgir en cualquier momento y en cualquier lugar de la organización, generalmente, se hace mediante procesos desordenados de aprendizaje y no en reuniones formales de planificación. Mintzberg (1994) al revisar estos planteamientos, encontró tres puntos débiles como lo son la predicción, la separación y la formalización de sistemas de apoyo.

Afirma, que las estrategias no pueden ser estáticas, los verdaderos estrategas deben ensuciarse las manos; en lugar de abstraerse de los detalles operativos, asimismo, sumergirse en ellos para extraer de allí los mensajes estratégicos; por último, pero no menos importante, la información arrojada por los sistemas de información debe ser analizada por los estrategas.

De igual forma el pensamiento estratégico para Ivancevich et al. (como se citó en Zerpa, 2006), es la pauta o el plan que integran los objetivos, políticas y secuencia de acción en un todo coherente, es una disposición organizacional en todas sus instancias para la invención de nuevas categorías de análisis y la elaboración de nuevas estrategias.

De esta forma, el pensamiento estratégico supera el problema de la planificación estratégica convencional que ha centrado sus preocupaciones en el futuro, mientras construye el presente por otras vías informales y otros criterios. Para el pensamiento estratégico el presente no solo es el punto de partida del plan sino su objeto, contribuyendo con el ámbito educativo en base a las premisas de la teoría de la complejidad y la posmodernidad a lo requerido para los esquemas del nuevo sistema educativo venezolano.

La educación como fundamento para el escenario inconmensurable de la nueva y compleja realidad de la educación

La educación como eje primordial en la transformación del sujeto en sus diversas formas de pensar, sentir y actuar, permite desenvolverse activamente en su desarrollo personal y en su entorno social, aplicando un conjunto de atributos personales tales como conocimientos, actitudes y destrezas. Bajo este contexto, de aborda en este espacio el concepto estratégico de educación como empresa, desde dos ámbitos; el primero es precisamente en ese mercado inconmensurable y globalizado, donde las aplicaciones de las tecnologías informáticas y de comunicaciones (TIC'S) están afectando fuertemente la formación en la demanda educativa, en la actualidad los programas de estudios requieren que el sujeto de conocimiento genere pensamiento estratégico bajo el concepto innovador y de trabajo sinérgico, es decir en la dinámica social la educación se resume bajo los contextos de aprender a conocer, a ser, a hacer, para aprender a vivir juntos.

Por ello es interesante que esto no quede en el vacío, sino que trascienda mas allá de un programa y se convierta en política de estado, para el desarrollo estratégico y del pensamiento del sujeto; si es clara una política esto conlleva a generar un desarrollo intelectual en los educandos de la actualidad, para que con ello se genere ciencia, y así se pueda potencializar y en especial para que se desarrolle la sociedad pero con cohesión social, en la búsqueda de un pensamiento pos convencional y lograr una sociedad del conocimiento más justa para vivir en armonía social.

Fíjese entonces lo importante de la educación en una sociedad, de pronto no es la solución total a la problemática social, pero sí, un mecanismo esencial para el desarrollo y la equidad social. Es entonces bajo esta

situación fáctica que el conocimiento en un escenario global, es necesario incrementar la curva del aprendizaje, el pensamiento estratégico y la creatividad innovadora de los sujetos de conocimiento de la sociedad globalizada, toda vez que de su aplicación en las capacidades individuales desempeñan un papel clave en el conocimiento, donde se ha privilegiado el trabajo sinérgico y la autonomía desde un enfoque de auto aprendizaje.

En el segundo ámbito, la educación y el argumento cultural, hito en que se desarrolla nuestro entorno, adyacente al concepto estratégico educativo de la actualidad denominado "auto aprendizaje" es decir, la capacidad para "aprender a aprender y vivir juntos" es imprescindible para conectar el concepto cultural con la revolución tecnológica, que permite en su esencia la eficiencia de un tejido de cambios acelerados en la construcción de conocimientos, cuyo propósito es lograr la sociedad del conocimiento, desde la perspectiva de un desarrollo integral del sujeto de conocimiento, que lo hace científico en su estructura y en pensamiento estratégico.

Donde en un medio cultural el entorno próximo y general tiene incidencia que afecta directamente proporcional lo tecnológico y la educación en su contexto cultural en busca del conocimiento con un concepto estratégico. Claro está que en este ámbito se encuentran las denominadas resistencias culturales, que son también, un desafío de gran importancia para los docentes como estrategias de la educación, cuyo reto es lograr el cambio de énfasis de la enseñanza, a través de la inclusión y estudio de los aprendizajes en equipos sinérgicos que permiten interacciones entre el sujeto que busca conocimiento; así como, para la operacionalización del conocimiento en la construcción social de los procesos de Interaprendizaje.

Innovaciones educativas necesarias para enfrentar los nuevos esquemas educativos en el contexto venezolano

La celebración de la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, que tuvo lugar en Unesco, París en junio de 2009, puso de manifiesto que en todas las regiones del mundo se vive un proceso de transformación universitaria. También la Conferencia Mundial reveló que en la agenda del debate internacional sobre dicho proceso hay una serie de puntos que ocupan un lugar relevante, siendo ellos la preocupación por la calidad, que ha llevado a organizar procesos de evaluación y acreditación; en casi todos los países, la preocupación por la pertinencia del quehacer de las instituciones de educación superior; la urgencia de mejorar substancialmente los procesos de gestión y administración; la necesidad de aprovechar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación; la conveniencia de

revisar el concepto mismo de la cooperación internacional y fortalecer la dimensión internacional de enseñanza superior; el ejercicio de la autonomía universitaria con responsabilidad social y la búsqueda de nuevas formas de vinculación con todos los sectores sociales y estatales.

Se habla así del surgimiento de una "nueva cultura universitaria", de la cual forman parte las llamadas "cultura de calidad y evaluación"; "cultura de pertinencia", "cultura informática", "cultura de gestión estratégica eficaz"; "cultura de apertura internacional", "cultura de rendición social de cuentas" y "cultura de vinculación".

El término cultura es usado aquí en el sentido de que la atención a estos aspectos se transforma en práctica cotidiana de las instituciones, con repercusiones en su quehacer, y no en simple "costumbre" sin trascendencia. Estas llamadas "nuevas culturas" responden a los principales retos que enfrenta la educación superior contemporánea. El tema de las relaciones Universidad / Sector productivo está estrechamente relacionado con el de la pertinencia de la educación superior, es decir, de su capacidad de respuesta a las necesidades de todos los sectores de la sociedad, entre ellos el mundo laboral o del empleo (Tünnermann, 2003).

Sin duda, las instituciones de educación superior tienen que tener muy en cuenta la naturaleza cambiante del mundo del trabajo, pero en vez de preparar para determinados empleos, deben preparar para la "empleabilidad" y analizar las grandes direcciones del mundo del trabajo. La "empleabilidad" demanda, como lo dice el documento preparado para la Mesa Redonda que tuvo lugar en la Conferencia Mundial sobre "Las exigencias del Mundo del Trabajo", hacer hincapié en las capacidades y la flexibilidad en la formación. Esto, en última instancia, se refleja en el diseño curricular:

Evidentemente, dice el documento, las voces más francas afirman que los graduados deberían adquirir competencias generales, deberían cultivar las capacidades sociales y de comunicación, deberían estar preparados para el empresariado y, por último, deberían ser flexibles. Si examinamos en detalle la profusión de las propuestas formuladas en diversos países por los empleadores, los comités que estudian el futuro de la educación superior y la mayoría de los investigadores que analizan las conexiones entre la educación superior y el trabajo, se espera de los graduados que:

- Sean flexibles,
- Sean capaces de contribuir a la innovación y a ser creativos, y estén dispuestos a ello,
- Sean capaces de hacer frente a las incertidumbres,

- Estén interesados en el aprendizaje durante toda la vida y preparados para ello,
- Hayan adquirido sensibilidad social y capacidades de comunicación,
- Sean capaces de trabajar en equipos,
- Estén dispuestos a asumir responsabilidades,
- Estén animados de un espíritu de empresa,
- Se preparen para la internacionalización del mercado laboral mediante una comprensión de diversas culturas,
- Sean polifacéticos en capacidades genéricas que atraviesen diferentes disciplinas, y tengan nociones en campos de conocimiento que constituyen la base de diversas capacidades profesionales, por ejemplo, las nuevas tecnologías” (Tünnermann, 2003, p.116-117).

Frente a los desafíos provenientes de la naturaleza del conocimiento contemporáneo y las características de la sociedad actual, es urgente estructurar las respuestas de las universidades, mediante una serie de tareas, que en apretada síntesis conducirían a fortalecer sus capacidades de docencia, investigación y extensión interdisciplinarias; flexibilizar sus estructuras académicas e introducir en su quehacer el paradigma del aprendizaje permanente; auspiciar sólidos y amplios programas de actualización y superación académica de su personal docente, acompañados de los estímulos laborales apropiados.

Ante un mundo en constante proceso de cambio, la educación permanente según la Unesco (1998), aparece como la respuesta pedagógica estratégica que hace de la educación asunto de toda la vida y dota a los educandos de las herramientas intelectuales que les permitirán adaptarse a las incesantes transformaciones, a los cambiantes requerimientos del mundo laboral y a la expansión y obsolescencia del conocimiento.

No debe, entonces, asumir que la revalorización del concepto de educación permanente sea quizás el suceso más importante ocurrido en la historia reciente de la educación. A la idea de la educación como preparación para la vida sucede, la idea de la educación durante toda la vida. A la idea de la educación como fenómeno escolar sucede la idea de la educación que impregna todas las actividades humanas. La educación permanente es una respuesta a la crisis de la sociedad contemporánea, donde el aprendizaje deliberado y consciente no puede circunscribirse a los años escolares y hay que lograr la reintegración del aprendizaje y la vida. “Aprender a

aprender”, permitirá llevar a la realidad la educación permanente.

La vocación de cambio que impone la naturaleza de la sociedad contemporánea y la globalización, implica una Universidad al servicio de la imaginación y la creatividad.

El problema de la calidad y la evaluación en la educación superior venezolana; la noción de calidad en educación: un asunto controvertido e inacabado

Entender esta lógica sobre la que ha sido conformada la universidad nacional venezolana, remite necesariamente a precisar los entramientos de su propia dinámica, que han impedido la puesta en práctica de la necesaria calidad, requerida no sólo por casi todo el colectivo que la conforma sino por el país en general; el cual, en una nueva coyuntura política, como la que vive desde el año 1999, apunta a la conformación de una sociedad democrática y participativa en la que sus ciudadanos y ciudadanas reclaman el pleno derecho a conocer el funcionamiento de un servicio entendido como público, en el que la evaluación educativa, se aprecia como un proceso que ayuda a la institución universitaria a alcanzar el nivel de calidad establecido en las obligaciones contraídas por la institución con la sociedad o con el estado como representante de esta.

En este sentido, la evaluación de la educación superior se torna obligatoria, aunque no debe percibirse como punitiva al descansar constitucionalmente en el reconocimiento y cumplimiento de las responsabilidades contraídas y compartidas entre universidades y Estado.

La universidad nacional venezolana, producto de la democracia representativa conquistada a partir de las luchas políticas de 1958, fue estructurando a su interior una compleja red jerárquica piramidal, una racionalidad burocrática clientelar, una ética de obediencia a la jerarquía, una noción de sujeto como funcionario activista o cliente y un discurso político ad hoc. La universidad que hemos tenido, es la derivada de la institución partidista de los cogollos del bipartidismo cuyas autoridades tradicionalmente impuestas por estos, distribuyen a discreción la administración y el presupuesto universitario en un proceso burocrático clientelar de naturaleza similar a la que se generaba en el resto de la sociedad.

En las universidades nacionales, ha sido privilegiada de manera marcada la cultura político partidista, tornándola mucho más importante que las actividades académicas. Por ello, sólo el activismo político es el que

conduce a los cargos de autoridad y no la necesaria actividad académica, lo que ha determinado el desarrollo de una tendencia burocrática hacia la centralización y concentración piramidal del poder, produciéndose una clara separación entre la base y la superestructura organizacional en desmedro de planes concretos de desarrollo y acciones para mejorar la eficiencia de las instituciones; tejiéndose igualmente una excesiva y larga línea de mando llamada también cadena de mando. Su planificación, al no ser estratégica sino dependiente de una línea de gerencia que atiende lo estrictamente normativo, se torna inflexible, no pudiendo cambiar según las necesidades que se van presentando en lo cotidiano. La cadena de mando, expresa una total desconfianza en la base, en los directivos medios y de líneas, descalificando.

Aprendizaje estratégico una necesidad del siglo XXI para la calidad y la educación superior venezolana

Para Monereo et al. (2001), aprender a utilizar estratégicamente los procedimientos de aprendizaje requiere de una formación específica. Esta formación en el uso estratégico de los procedimientos de aprendizaje se ha de efectuar siempre de manera contextualizada, teniendo en cuenta las necesidades, intereses y motivaciones de los aprendices a los que va dirigido el programa.

1. La formación de profesores estratégicos, que aprendan los contenidos de su especialidad de forma intencional, empleando estrategias de aprendizaje, que planifiquen, regulen y evalúen reflexivamente su actuación docente, que enseñen estrategias de aprendizaje a sus alumnos a través de contenidos. Esta formación debe brindarse inicialmente en las universidades (Monereo et al., 2001). Esto se puede sintetizar en lo siguiente, si enseñamos a los estudiantes para docentes a ser aprendices estratégicos, serán obviamente profesores estratégicos.
2. De otra parte, otras investigaciones inciden en ubicar a las estrategias de enseñanza enfocados en el aprendizaje estratégico, es decir utilizar todos los recursos que la psicología y principalmente la pedagogía contemporánea han aportado hasta la actualidad, como el uso de métodos de lectura rápida, el uso de organizadores previos, técnicas gráficas, ilustraciones, mapas conceptuales, redes semánticas, etc. (Díaz y Hernández, 2002).
3. Sin embargo, aparece otro enfoque que merece ser tomado en cuenta. ¿Es correcta pasar de la aplicación automática de los pro-

cedimientos al aprendizaje consciente y planificado?, ¿los profesores deberían explicitar, a través de enunciados verbales, dichas estrategias de aprendizaje? La propuesta de enseñanza de estrategias de aprendizaje para Maurik (2001), es que la explicitación verbal (por parte del docente) de las estrategias que se pretende enseñar es suficiente para la utilización autónoma de dichas estrategias por parte del alumno. Lo cual no debe permitirse en una nueva obligación de aprendizaje, además de los contenidos. (Pozo y Monereo, 1999)

Cambios y transformaciones en la gestión de las instituciones Educativas

El punto de partida y el punto de llegada de esa transformación de la calidad de gestión en la administración educativa de las instituciones están constituidos por el reconocimiento de la relevancia acerca de la formación docente. A este respecto, Moreno (2001), expresa que la formación docente es un campo estratégico de la educación actual, en virtud de que crea un espacio de posibilidad para la transformación del quehacer docente, del vínculo pedagógico y de la gestión e institucionalidad educativa. Esta afirmación se sustenta en la aceptación del rol estratégico que desempeña el profesor en las transformaciones educativas.

Dentro de este contexto de la institucionalidad, el Proyecto de Reorganización del Ministerio de Educación (1998), señala la visión de la administración del sistema educativo venezolano centralizada en el eje, y el enfoque del sistema es el Ministerio de Educación, cuyo diagnóstico organizativo se presentó en dos grandes dimensiones. La primera dimensión: baja capacidad de respuesta, traducida entre otros indicadores en: exagerada concentración en la toma de decisiones, excesiva burocratización en los procesos gerenciales y administrativos, debilidad en el proceso de planificación y en los mecanismos de control de gestión, precaria articulación y coordinación entre el nivel central y las instancias territoriales; y, la segunda dimensión, elevada ineficiencia, entendida bajo los indicadores: proliferación de unidades y dependencias, asignación y distribución inadecuada de los recursos, y elevados costos de producción entre otros.

Esto implica convertir el sistema educativo, desde el enfoque sistémico, en un conjunto de actividades interrelacionadas para lograr que el producto o servicio satisfaga las necesidades y expectativas de los educandos y educadores y, que al mismo tiempo faciliten la gestión de calidad y permitan ofrecer apoyo especial para avanzar el proceso educativo de en-

señanza y aprendizaje. El sistema educativo debe adaptarse a los cambios sociales desde un cambio de enfoque en sus concepciones más básicas y replantearse el papel que hoy debe poseer el educando y sus prácticas en una sociedad de la información. (Cebrían, 1997).

Ante estas circunstancias, toma relevancia la importancia de la gestión en la administración educativa y organización escolar conducida por profesores preparados en razón no solo de contribuir al hecho de elevar al máximo el nivel de las dimensiones reseñadas anteriormente, sino también de elevar la eficiencia de los docentes sobre todos de aquellos que cumplen funciones administrativas en los centros escolares, y obtener mayor dominio de la acción intencional de educar, teniendo como base los principios de la gerencia moderna, administración y organización (Requeijo, 1984 y Barry, 1996).

Sin embargo, si se aceptan esos supuestos arriba expuestos, la investigación en formación docente se presentaría como doblemente relevante, ya que permitiría no sólo dar cuenta de lo que ocurre en este campo sino transformarlo y, aún más, contribuir a una revisión del sistema educativo, de sus componentes, de la teoría y de la práctica pedagógica, de la teoría educativa, de la gestión administrativa y de una manera de hacer y de vivir la educación. (Messina, 1999).

Por su parte, Guédez (2002), sobre el particular resume que la clave gerencial viene dada por la capacidad de combinar lo que "se puede hacer" (factor conocimiento), con lo que "se quiere hacer" (factor emocional) y con lo que "se debe hacer" (factor ético). En consonancia con lo anterior, la UNESCO (1995), indica la relevancia de contemplar en el perfil y en los planes de estudio para la formación docente cuatro pilares del conocimiento dirigidos hacia una formación integral que son aprender a ser; aprender a conocer; aprender a vivir juntos y aprender a hacer, interrelacionados con los distintos roles, funciones y actividades que desempeñara el docente a lo largo de toda su carrera.

En el marco de estas aseveraciones, se podría preguntar, entonces ¿qué actitudes y valores éticos se transmiten mediante la formación de los futuros docentes? El Profesor debe ser un modelo de conducta, un ejemplo de práctica social y ética, mentor de intereses profesionales, un orientador de sus alumnos. Fisuolo (2003), en línea con el pensamiento de Guédez (2002), señala que el liderazgo educacional es uno de los principios fundamentales en la gestión de calidad, pues los profesores enseñan y transmiten a los alumnos estilos de liderazgo que los alumnos aplican durante el curso

de su vida y desempeño laboral, en las organizaciones que participan y en el hogar. Desde esta perspectiva educacional, cada educador es un líder.

En relación con ello, Fisuolo (2003), expresa que "... en gran medida el modelo de gestión emerge del estilo de liderazgo de las personas que dirigen la organización". (p.14) y, acota además, el mismo autor, que la calidad comienza en el liderazgo e incluye el compromiso y la responsabilidad de cada persona que interviene en un proceso productivo para satisfacer las necesidades y expectativas de los consumidores y clientes. Aquí nace la noción de cliente. Cliente, es una persona que tiene una necesidad y compra un producto o servicio para satisfacer esa necesidad. Tal adquisición otorga el derecho de obtener el beneficio y la calidad esperados. De ahí, que el concepto de cliente o consumidor resulte importante pues una organización cualquiera que sea su naturaleza, sin consumidores de sus productos o servicios, no tiene razón social o económica para existir.

ABORDAJE METODOLÓGICO

Según Arias (2008), es el cómo se realiza el estudio para responder al problema planteado. La metodología de un trabajo investigativo es la parte que pone de manifiesto las orientaciones de cómo se efectúa dicha investigación.

Par efectos del presente artículo; se basa en una investigación tipificada como descriptiva por cuanto de enfoca en analizar la presencia e importancia del pensamiento estratégico como un eslabón fundamental para la educación en un contexto complejo y bajo los esquemas de la posmodernidad; Asimismo se considera de tipo cualitativa enmarcado en el paradigma pos positivista fenomenológico; analizándose las teorías referidas al pensamiento estratégico y la educación venezolana específicamente la de inserción universitaria.

El método descriptivo consiste en mencionar las particularidades de un acontecimiento determinado, haciéndolo de forma veraz y planificada, es decir, caracterizar un hecho, fenómeno o situación concreta, señalando sus cualidades. Es necesario destacar la clasificación del estudio como documental bajo un enfoque filosófico y doctrinario de las categorías objeto de la presente investigación De igual manera, representa un diseño bibliográfico, en virtud de que el análisis de la información se apoya en la recopilación, reflexión e interpretación de documentos alusivos al pensamiento estratégico y la educación en el contexto venezolano como elementos clave para su desarrollo.

ALGUNAS CONSIDERACIONES FINALES

- Se puede decir que el pensamiento es considerado como una actividad mental no rutinaria que requiere esfuerzo o como lo que ocurre en la experiencia cuando un organismo se enfrenta a un problema, lo conoce y lo resuelve. El pensamiento implica una actividad global del sistema cognitivo con intervención de los mecanismos de memoria, atención, procesos de comprensión, aprendizaje. Es una experiencia interna e intrasubjetiva. Según, Rubinstein (2009), el pensamiento es el proceso de reflejo en la conciencia del hombre de la esencia de las cosas, de los vínculos y relaciones regulares entre los objetos o fenómenos de la realidad.
- El pensamiento implica una actividad global del sistema cognitivo con interacción de los mecanismos de memoria, atención, procesos de comprensión, aprendizaje, con características particulares que lo diferencian de otros procesos. Los mecanismos que generan esas actividades mentales están muy lejos de ser comprendidos pero, aún así existen una variedad de pensamientos que tienen una actividad distintiva uno del otro. En el mundo organizacional de hoy día, de rápidos ritmos y cambios se necesitan de poderosas habilidades para tomar decisiones con rapidez, y más importantes con eficacia para alcanzar el éxito, por eso el pensamiento estratégico es el arte de ordenar los conocimientos, es la coordinación de mentes creativas dentro de una perspectiva común que le permite a las organizaciones avanzar hacia el futuro de una manera satisfactoria para todos.
- Ello llevó a pensar en esta investigación documental a nivel descriptivo, de corte bibliográfico cuyo objetivo es analizar las tendencias del pensamiento estratégico y su relación con la educación en las organizaciones educativas universitarias, encontrando que el propósito fundamental del pensamiento estratégico es ayudarle a la instituciones educativas a explotar los muchos desafíos futuros, tanto previsibles como imprevisibles, más que prepararlo para un probable mañana único, y para ser efectivo éste depende de que quienes toman las decisiones importantes tengan una visión clara y consistente de lo que debe ser la administración futura de la organización, que se basa más en la forma en la que quienes deciden vean y sientan los resultados de cualquier análisis sistemático.
- Esta tarea de la educación no puede ser cumplida a cabalidad sin una renovación permanente de sus contenidos, estrategias, métodos, nue-

vos esquemas del pensamiento orientados hacia la estrategia así como la formación permanente del profesorado con exigencias éticas derivadas del propio avance tecnológico. Sin embargo, la necesidad de revisión y actualización se torna crítica ante los cambios que afectan a la sociedad, y el desarrollo de los países. En estas circunstancias, la educación adquiere gran importancia por el impacto que tiene en desarrollar la capacidad de la fuerza laboral, el nivel de productividad nacional y competitividad internacional acordes a las demandas de los desafíos del presente siglo.

- Este esfuerzo es exigente y reclama una educación más consciente de la que existió en el pasado. La situación descrita constituye a su vez, uno de los hechos más significativos que inciden en la reestructuración de muchas de las formas organizativas presentes en las relaciones humanas, con una incidencia directa sobre una parte importante de las actividades del sistema educativo.
 - Se presenta entonces el pensamiento estratégico como una combinación de métodos analíticos y elasticidad mental utilizados para obtener ventajas competitivas siendo el cimiento para un sistema educativo estratégico, ya que garantiza la salud a largo plazo de la empresa (Morrisey, 1996b). Un pensador estratégico eficaz, tiene la capacidad de conectar sus acciones diarias con los objetivos a largo plazo del negocio. Esto significa tomar decisiones congruentes con las estrategias de la organización y comprender cuando las propias estrategias necesitan evolucionar en respuesta a los cambios y virajes potenciales del en un mundo globalizado y cambiante (Hill y Jones, 2004).
 - El pensamiento estratégico proporciona las bases para la planeación estratégica y es en gran medida de naturaleza intuitiva; lleva la perspectiva, mientras que la planeación a largo alcance lleva a la posición y la planeación táctica al rendimiento; trata los valores, las convicciones filosóficas de los ejecutivos encargos de guiar a su empresa en un viraje exitoso, la misión y visión como conceptos actuales y futuros y la estrategia como la dirección en que debe avanzar la empresa (Morrisey, 1996c).
 - El desarrollo del pensamiento estratégico en una organización lleva la creación de un equipo directivo con una visión compartida de futuro y de un compromiso personal, una identificación con el proyecto, sus estrategias y un sentimiento profundo de autoridad

y paternidad por parte de todas las personas claves de la organización. Cualquier cambio que se quiera introducir se pondrá en práctica mucho más fácil si se tiene el apoyo de todo el personal directivo de la empresa. De aquí que, un punto importante de todo el proceso ha de ser el de generar un sentimiento de que la dirección pertenece al equipo completo.

- Esta aceptación y su requerida posicionalidad, dentro de la posmodernidad, alteran la visión social del pasado, del presente y del futuro; consecuentemente, abre para el pensamiento un modo distinto de comprender los procesos tecnológicos y culturales que comienzan a determinar hondamente la situación educativa: “La importancia de asumir la condición de existencialidad posmoderna como elemento constitutivo de una postura que enfrente la crisis como posibilidad inédita para de construir, proponer, construir y crear, de manera comprometida con el momento histórico que estamos viviendo” (De Alba, 2000, p.100). El planteamiento de la autora para la educación y la relación que guarda con la posmodernidad, obedece a la aceptación del contacto cultural y del cambio tecnológico y a la inserción de un pensamiento estratégico y considerando el paradigma de la complejidad, tal como se desprende de lo postulado por Morín (2007), quien sugiere varias consideraciones acerca del conocimiento y su devenir en la historia del pensamiento.

RETOS Y OPORTUNIDADES

El pensamiento estratégico es importante debido a que el juicio razonado, aunque suele basarse en información inadecuada, es lo más importante que cualquier empresa espera de sus directores. Para ser efectivo, el juicio colectivo depende de que quienes toman las decisiones importantes tengan una visión clara y consistente de lo que debe ser la administración futura de la actividad educativa, la visión de la empresa se basa más en la forma en la que los que deciden vean y sientan, que en los resultados de cualquier análisis sistemático y complejo el pensamiento estratégico incorpora valores, misión, visión y estrategia que tienden a ser elementos intuitivos (basados en los sentimientos) más que analíticos (basados en la información), llegar a un acuerdo sobre estos elementos entre los miembros de su equipo administrativo es un prerrequisito esencial para la planeación efectiva fortaleciendo así el sistema educativo y la educación como un todo.

El pensamiento estratégico constituye las principales competencias que se debe desarrollar no solo a nivel profesional, sino también en lo personal. El saber dónde estoy hoy, para dónde quiero ir mañana, cómo visualizo ese mañana, cuáles son mis fortalezas y mis debilidades es lo que se denomina pensamiento estratégico, éste requiere poner en práctica ciertas habilidades de modo que pueda elegir el mejor. Muchos directivos son pensadores estratégicos innatos y siguen un proceso lógico casi inconscientes al pasar del pensamiento a la acción, la forma cómo voy a hacer realidad ese mañana los caminos que voy a tomar es lo que se denomina planificación, donde deben estar implícitas las estrategias que se van a utilizar que definen las intenciones donde desea ubicarse en el largo plazo y entender la manera de evitar dificultades es la competencia de pensamiento estratégico que se debe desarrollar.

REFERENCIAS

- Alves, C. (2002). Recursos Humanos. Editorial. Revista Contacto. Caracas.
- Arias, F. (2008). El Proyecto de Investigación. Caracas (Venezuela): Episteme.
- Barry, T. (1996). Cómo gerenciar la transformación hacia la calidad total. Colombia. Edit. McGraw-Hill
- Cebrián, M. (1997). Nuevas competencias para la formación inicial y permanente del profesorado. Universidad de Málaga-España. EDUTEC. 6, 1997. Recuperado de: <http://www.uib.es/depart/gte/revelac/edutec6.html>
- De Alba, A. (2000). Posmodernidad y educación. Implicaciones epistémicas y conceptuales en los discursos educativos, en Posmodernidad y educación. México: CESU-UNAM, Porrúa Editores, 129-176.
- Díaz F. y Hernández R. (2002) Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Santa Fe de Bogotá: McGraw-Hill.
- Fisuolo, A. (2003) Las Diez Estaciones del Pensamiento Estratégico. Universidad del Valle Colombia. Tesis-Maestría.
- García, D. y Daza, A. (2009). Inferencia del proceso de pensamiento estratégico basado en modelos y tendencias. Recuperado de: <http://www.serbi.luz.edu.ve/scielo.php?pid=S131705702006004000003&script=sciarttext>.
- Guédez, V. (2002). La ética gerencial. Caracas. Editorial Planeta Venezolana.
- Hill, C. y Jones, G. (2004). Administración Estratégica (3ra ed.) Bogotá: Mc Graw-Hill.
- Kant, E. (2001). Metafísica de las Costumbres. Madrid: Tecnos.
- Lewin, K. (1952). Teoría del Campo en Ciencias Sociales; seleccionado trabajos teóricos.
- Maurik J. (2001). Estrategia Efectiva. Primera Edición. Editorial Panorama. México
- Mayo, E. (1927). Los problemas sociales de una sociedad industrial civilización. Routlege y Kegan. Londres.
- Messina, G. (1998). Investigación en o investigación acerca de la formación docente: un Estado del arte en los noventa. Revista Iberoamericana de Educación. Revista en línea, (19). Disponible en: <http://www.oei.org/revista/rie19f.htm>.

- Ministerio de Educación (1998). Proyecto de reorganización, modernización, Desconcentración y descentralización. Caracas, Venezuela.
- Mintzberg, H. (1994). El aumento y la caída de la planificación estratégica. Tercera edición. México: Prentice Hall hispanoamericana, s.a.
- Mintzberg, Hill (1998). El proceso estratégico. Prentice Hall Hispanoamericana. México.
- Monereo, C., Badia A., Baixeras, M., Boadas, E., Castelló, M., Guevara, I.,... Sebastiani, E. (2001) Ser estratégico y autónomo aprendiendo. Barcelona: Grao.
- Moreno, J. (2001). El tercer milenio y los nuevos desafíos de la educación.
- Morera, I. (1997). La experiencia de la Dirección Nacional de la Administración Pública en Argentina. Centro Latinoamericano de Administración Pública para el Desarrollo (CLAD). I Congreso Interamericano sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Caracas, Venezuela.
- Morin, E. (2007). Los Siete Saberes. Publicado en octubre de 1999 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. París. Francia.
- Morrisey, G. (1996a). Pensamiento estratégico. México: Prentice Hall hispanoamericana, s.a.
- Morrisey, G. (1996b). Planeación a largo plazo. Creando su estrategia. Editorial Prentices Hall Hispanoamericana S.A. España. Recuperado de: [Http://www.pad.edu/artículo/pensamientoestratégico.pdf](http://www.pad.edu/artículo/pensamientoestratégico.pdf).
- Morrisey, G. (1996c). Pensamiento Estratégico. Construya los Cimientos de su Planeación. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana. México.
- Ohmae, K. (1998). La Mente del Estratega. 4ta. Edición. Editorial Mc. Graw Hill. México.
- Ohmae, K. (2004). La Mente del Estratega. El triunfo de los japoneses en el Mundo de los Negocios. Primera Edición. Editorial McGraw-Hill. Colombia.
- Porter, M. (1999). Ser Competitivo. Nuevas Aportaciones y Conclusiones. Ediciones Deusto. Madrid.
- Pozo, J. y Monereo, C. (1999). El aprendizaje estratégico. Madrid: Aula XXI- Santillana.
- Requeijo, D. (1984). Administración escolar. Caracas. Edit. Biosfera.
- Riso, W. (2004). Pensar Bien, Sentirse Bien. Primera Edición. Editorial Norma. Colombia
- Robert, M. y Días, C. (2000). Estrategia Pura y Simple. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana Editores S.A México.
- Roque, R. (2009). Inferencia del proceso de pensamiento estratégico basado en modelos y tendencias. Recuperado de: http://www.accessmylibrary.com/coms2/summary_0286_32134899_ITM.
- Rosales, M. (2001). Planeación Estratégica, Cultura y Valores. En: Pensamiento Estratégico. Ensayos. Colección de Gerencia. URBE.
- Rubinstein, S. (2009). El proceso del pensamiento. La Habana, Cuba: Editorial Nacional de Cuba.

- Senge, P., y otros. La Quinta disciplina en la práctica. En: Yajure, O. (2005). Bloque Bibliográfico Básico. Gerencia Estratégica para la Docencia Universitaria. Programa Interinstitucional Doctorado en Educación. Venezuela: UPEL - UCLA - UNEXPO.
- Tünnermann, C. (2003). La universidad ante los retos del siglo XXI. Ediciones de la universidad Autónoma de Yucatán. Mérida, Yucatán, México.
- UNESCO. (1995). Documento de políticas para el cambio y el desarrollo de la educación Superior. París.
- UNESCO (1998). Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI. Visión y acción. Informe final, París, 5-9 de octubre, Pág. 19.
- UNESCO (2009). Conferencia mundial sobre la educación superior - 2009: la nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo. París: UNESCO, 2009. ED.2009/CONF.402/2
- Vivas, J. (2000) "Piensa Estratégicamente o Perece". Material Mimeografiado. UCV. Caracas
- Zerpa, D. (2006). El pensamiento estratégico en las organizaciones desde una visión hermenéutica. Venezuela: UNERS Gerencia 2000.