



INNOVACIÓN PARA UNA EDUCACIÓN SUPERIOR DE CALIDAD: DE LA UNIVESIDAD DE ENSEÑAR A LA UNIVERSIDAD DE APRENDER

Muñoz C., Gustavo A. ^(P) (Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL Maracay, Venezuela, gamc@movistar.net.ve)

Resumen

Haciendo propios los objetivos del I congreso Internacional de Calidad e Innovación en la Educación Superior, entendiéndolos propicios para generar un espacio para el intercambio de experiencias prácticas acerca de la calidad e innovación en Educación Superior, se ha querido presentar el trabajo de investigación que al respecto se viene desarrollando el Centro de Investigación en Educación de Calidad CEINEDUCA, fundamentalmente en lo que corresponde a nuestra propuesta sobre la “Universidad de Aprender”. Esta investigación se inició en los años noventa, con el constructo “La Escuela de Aprender” y el camino recorrido permitió a partir del año dos mil dos, la formulación correspondiente a nivel de las universidades. La contextualización básica del trabajo presentado se sustenta inicialmente en las propuestas formuladas al respecto por Edwards (1991), Castellano (1992), Morín (1999), Pérez (2003), Senge (2002), Morles (2003) Ganem (2004). La metodología de investigación utilizada, corresponde a dos constructos desarrollados en nuestro centro, nombrados: “Investigación Estratégica” y “Talleres de Validación” innovaciones que han permitido la participación activa de todos los sujetos involucrados en las mismas. Resultados recientes se obtuvieron en la realización del Taller: La UPEL, hacia la Universidad de Aprender, donde participaron 52 profesores de nuevo ingreso a la institución, experiencia exitosa y uno de los aportes fundamentales que se ha de compartir en la ponencia El trabajo realizado permite asumir que, la Universidad del aprender significa un cambio de visión, en donde el docente es fundamentalmente un ser creativo, con mucho conocimiento y formación académica, que entiende que sus alumnos no son vasos que hay que llenar con todo ese conocimiento que posee, sino que por el contrario, ese fundamento epistemológico debe servir, para que en un accionar de valores concretos, el estudiante sea un verdadero carbón que se encienda, y aprenda lo que verdaderamente necesita y le es útil. Se quiere ahora compartir esta experiencia a fin de consolidar estrategias que conduzcan a elevar la calidad académica de las instituciones de educación superior, considerando a la innovación como parte de la cultura permanente de los actores que participan en ella, con base en la pertinencia social, la calidad académica y la equidad, producto de la reflexión y discusión sobre los cambios curriculares, que permitan la modernización de las instituciones de educación superior, transformándolas en instancias de aprendizaje corporativo. Estos cambios constituyen nuestra propuesta para las instituciones de educación superior a fin de que se conviertan en verdaderos “Espacios de Aprender”

Palabras Claves: Calidad, Educación Superior, Universidad de Aprender, Investigación Estratégica, Talleres de Validación

Abstract



Making own the objectives of the congress the International of Quality and Innovation in the Higher Education, propitious to generate a space for the interchange of experiences about the quality and they innovation in Higher Education, has been wanted to present/display the work of investigation that on the matter comes developing to the Research Centre in Education of Quality CEINEDUCA, fundamentally in which corresponds to our proposal on University to Learn. This investigation beginning in the ninety, with constructs The School to learn. and the crossed way permit to start of thousands two, the proposal at level of the universities. The presented/displayed work is sustained initially in the proposals formulated on the matter by Edwards (1991), Castellano (1992), Morín (1999), Pérez (2003), Senge (2002), Morles (2003), Ganem (2004). The methodology used, corresponds to two constructs developed in our centre, and they are named: Strategic Investigation and Workshop of Validation, innovations that have allowed the active participation of all the subjects involved in the same ones, recent results obtained in Workshop of Validation: The UPEL, towards the University To learn again, where participated 52 professors entrance institution successful experience and one of the fundamental contributions that it is had to share in the communication. The made work allows to assume that, the University of learning means a change of vision, in where the educational one is fundamentally a creative being, with much knowledge and academic formation, that that understands their students are not glasses that there are to fill that knowledge yet that he has, but that on the contrary, that epistemology foundation must serve, so that in driving of concrete values, the student it is a true coal that ignites, and learns what truly he needs and is to him useful. It is now wanted to share this experience in order to consolidate strategies that lead to elevate the academic quality of the institutions of Higher education, considering to the innovation like part of the permanent culture of the actors which they participate in her, with base in the social pertinent, the academic quality and the fairness, product of the reflection and discussion on the curricular changes, which they allow the modernization of the institutions of Higher education, transforming in instances of corporative learning. These changes constitute our proposal for the institutions of Higher education in order that they become true "Spaces to learn"

Key Works: Quality, Higher Education, University to learn, Strategic Investigation, Workshop of validation

1.- INTRODUCCIÓN

El propósito de este artículo es exponer una propuesta para la educación superior denominada: la "Universidad de Aprender", fundamentada en el trabajo de investigación que al respecto se viene desarrollando en el Centro de Investigación en Educación de Calidad CEINEDUCA. Este trabajo, iniciado en los años noventa con el constructo "La Escuela de Aprender" (Muñoz, 1998) permitió a partir del año dos mil dos, la formulación correspondiente como una verdadera innovación a nivel de las universidades. La propuesta formulada nace de la Triangulación de tres puntos de vista importantes, la visión del "Autor", el discurso de los "Expertos de Uso", y la opinión y



puntos de vista de los “Expertos Usuarios.” Todo ello fundamentado y validado mediante la Investigación Estratégica desarrollada, y los talleres de validación realizados.

Uno de los problemas existentes en relación al tema que hoy nos ocupa, indicado con anterioridad por el autor (Muñoz 1997), es el cómo decidir en torno a la calidad de la educación superior, cuál es su naturaleza y en base a qué criterios tomar decisiones al respecto. Siendo inquietud inicial del trabajo de investigación abordado, se ha corroborado el hecho de que las definiciones de la calidad en esta área, han correspondido sólo a las personas diestras en el ejercicio o manejo teórico de los conceptos (Expertos de Uso), desestimándose la opinión de las personas avezadas en la materia, quienes tienen un dominio teórico-práctico de ella (Expertos Usuarios), opinión que se estima como interesante, importante y necesaria de ser tomada en cuenta. Es así, como más que dejar plasmados como verdades últimas algunos elementos sobre la Calidad y la Innovación en la educación superior, se quiere insistir en la triangulación propuesta, como factor determinante para la generación de teoría y la determinación formal de la calidad en este nivel tan importante de nuestro sistema educativo.

Es necesario explicar que, el problema de la calidad de la educación superior constituye la motivación inicial del presente artículo, entendiéndolo complejo y difícil que resulta una definición de la calidad, tal como lo han planteado Edwards (1991), Castellano (1992), Morín (1999), Pérez (2003), Senge (2002), Morles (2003), Ganem (2004) y otros estudiosos de la materia. La idea con la cual se ha abordado siempre esta área temática, parte de que la palabra "calidad" era en sí misma un concepto al que pudiera encontrarsele tantos significados como personas se consultaran.

Esta situación se ha venido corroborando en la indagación hecha, la cual, ha permitido evidenciar la variedad de significado que a la calidad le dan los autores consultados, las personas que han participado en los estudios realizados y en el proceso de validación posterior. Con esto, se ha podido determinar que todos ellos tienen una idea de calidad, lo que ha permitido establecer el conjunto de propiedades que se le atribuyen a dicho término, constituyendo el paradigma interno de cada quien. Esto se ha comprobado a nivel de aproximaciones sucesivas, siendo la calidad una resultante de la combinación de factores como la eficiencia, la eficacia y la productividad, entre otros. Por lo anterior, se asume que la conceptualización de la calidad, sobre todo el de la educación superior, debe implicar



directamente a las personas, su filosofía, sus valores, ya que las ideas de buena o mala calidad dependen de la concepción de la educación que se tenga.

Por ello, la Universidad de Aprender se presenta como un constructo que se fundamenta en tres premisas básicas: (1) la urgente necesidad de un cambio de paradigma en la educación, (2) la convicción de que los cambios en educación no se pueden “decretar”, y deben generarse de abajo hacia arriba propiciando una verdadera “participación” de todos los involucrados; (3) la necesidad de definir claramente los “Espacios Proactivos”, donde se deben dar los cambios, contextualizando adecuando los escenarios correspondientes y señalando los actores respectivos y su responsabilidad al frente de los cambios que se deben dar. Para lograr esto, es necesario partir de una premisa interrogativa, “Los alumnos que están bajo nuestra responsabilidad: ¿Son vasos que hay que llenar, o carbones que hay que encender? Lo anterior plantea la necesidad de diferenciar entre la universidad de “enseñar” y la de “aprender”.

Tal como se ha validado en el trabajo de investigación desarrollado, la universidad donde el docente es el único ser activo y el estudiante es totalmente pasivo, es la universidad de enseñar. Es la universidad dogmática de programas y horarios fijos, de exámenes periódicos y abrumadores, en donde el saber se organiza sin tomar en cuenta los intereses y potencialidades de los aprendices, ya que el autoritarismo del docente no le permite comprender lo que al estudiante le interesa verdaderamente y lo atiborra de cosas que no quiere aprender y por tanto no aprende. Esta es la universidad de “llenar vasos”. Todo lo contrario es la universidad de “aprender”, en donde el aprendiz, es el centro de la nueva educación, es un ser activo por excelencia siendo necesario dar expansión a su potencialidad, encauzándola adecuadamente pasando del juego al trabajo productivo, de la risa a la meditación, dando al espíritu lo que él reclama para su crecimiento profesional, la universidad que permite “encender carbones”.

Por todo lo anterior, la ponencia que se presenta, tiene como objetivos, el exponer y compartir una experiencia teórico práctica desarrollada como trabajo de investigación, dentro de una modalidad de investigación estratégica, La visión con la cual se asume esta tarea, se expresa en términos de entender la necesidad de transformar a la universidad venezolana, en un verdadero “Espacio para el Aprendizaje” transformándolo de una “Universidad de Enseñar” en una verdadera “Universidad de



Aprender” La misión propuesta parte de la necesidad de: Seleccionar, Inducir, Capacitar, Entrenar y Evaluar al Recurso Humano que ha de participar, en cuanto al cambio de paradigma que es necesario afrontar. Teniendo claro que éste no se puede “decretar” se hace necesario desarrollar un trabajo de equipo, para que los cambios necesarios surjan desde adentro.

2.- DESARROLLO DEL TEMA ^(*)

Comprendiendo la intencionalidad usada por Savater (2003) al referirse a la libertad, al formular la pregunta ¿Qué es aprender?, surgen asociadas inmediatamente otras interrogantes: ¿Qué es realmente aprender? ¿Quién aprende? ¿Cómo se aprende? ¿Se puede aprender a aprender? ¿Aprender a emprender? ¿Las organizaciones, y entre ellas la universidad, pueden aprender?

La primera referencia obligada está indudablemente relacionada con los diccionarios. La Real Academia Española (2001) señala que, Aprender es adquirir el conocimiento de una cosa por medio del estudio o de la experiencia, pudiendo ser además, tomar algo en la memoria. Por otra parte define el Aprendizaje como la acción de aprender algún arte u oficio, pudiendo ser además el tiempo que en ello se emplea. Por su parte Abbagnano (2001) establece que el aprendizaje es la adquisición de una técnica cualquiera, simbólica, emotiva o de comportamiento, es decir, un cambio de las respuestas del organismo al ambiente que mejore tales respuestas a los fines de la conservación del organismo mismo. El clásico “Diccionario de las Ciencias de la Educación” (2001) establece que el Aprendizaje es un proceso mediante el cual un sujeto adquiere destrezas o habilidades prácticas, incorpora contenidos informativos, o adopta nuevas estrategias de conocimiento y/o acción.

El insistir en la búsqueda semántica del significante “aprender” lleva inequívocamente a un círculo cognitivo conceptual que indudablemente se concreta en desmontaje del grafema “aprendizaje”, es como si no importara conocer el qué, siempre y cuando se tenga claro el cómo y el para qué. Pareciera tal como lo señala Claxton (2000) que cuando se piensa en que es “Aprender” las personas se centran más en el producto final, el conocimiento, y menos en la destreza a la que da lugar. El aprendizaje es lo que permite al individuo ser capaz de hacer más y, en cuanto al conocimiento, a adquirir y retener información y hechos para él, aprendizaje es la adquisición del conocimiento. Según Michel (2000),

(*) Discurso de los Expertos de Uso



así como el alimentarnos no nos ha de servir si no llegamos a asimilarlo, a hacerlo nuestro, tampoco las situaciones o experiencias vividas nos servirán de nada si no las incorporamos a nuestras vidas. El aprendizaje consiste en asimilar esas experiencias y que estas pasen a formar parte de nuestra vida y nos cambien de alguna forma. Aprender es cambiar.

La pregunta ¿Qué es realmente aprender? Tendrá tantas respuestas como personas sean interrogadas, y se tendrán tantos puntos de vista como paradigmas coexistan entre los interrogados. Caminaremos por esta experiencia de compartir puntos de vista y de aceptar subjetividades, claro esta, se hará necesario el desarrollar un proceso de interacción e integración de dichas subjetividades, a fin de concretar un proceso de “Intersubjetivación” que permita el concretar ese “lugar común” tan necesario cuando se quiere generar teoría. Por ello se hace necesario responder primero las otras interrogantes planteadas y todas aquellas que de ellas se deriven.

Al indagar sobre ¿Quién aprende? resulta importante señalar lo escrito por Claxton (2000) acerca de las creencias sobre el aprendizaje, llama la atención el subtítulo “Aprender es para los jóvenes”. En este aparte señala que, un punto de vista general sostiene que aprender es principalmente una actividad para los jóvenes, seguidamente expresa que la universidad de la Tercera Edad esta dedicada a combatir el efecto embrutecedor de esta creencia. Si el aprendizaje continuo es ciertamente una realidad, hay que reexaminar esta creencia. Es oportuno retomar algo ya dicho, lo aprendimos en vida y acción de su proponente, en efecto, Prieto (1990) enseñó que: Todos enseñamos a todos y todos aprendemos de todos. Por ello, en esta parte del trabajo queremos concretar que quien aprende, definitiva e inequívocamente eres “TU”, eso sí, es indispensable, tal como lo propone Michel, (2000) que te propongas y tengas claros tus objetivos de aprendizaje.

Por ello es importante plantearse nuevas interrogantes: ¿Qué pretendo?, ¿Qué quiero aprender? ¿Para qué? ¿Por qué? ¿Adónde quiero llegar? Señala además que conviene aclarar el camino para lograr tus objetivos, el cómo vas a alcanzarlos, es tan importante como la selección de los mismos. Insistimos en esto, al estar convencidos de: “Es imposible enseñar, si no se sabe aprender”



Cuando se quiere indagar sobre ¿Cómo se aprende? la primera respuesta y la más honesta tendría que ir dirigida a repreguntar: ¿quién?, ¿qué? ¿Para qué? ¿Por qué? ¿Cuándo? ¿Dónde? Nuevamente tendremos tantas respuestas como individuos interroguemos. Se plantea sí, con toda la intención del caso, la necesidad de desmontar toda la complejidad del proceso del aprendizaje. No es una tarea fácil, sobre todo porque, haciendo uso de la experiencia personal y profesional, estamos convencidos de que: “se aprende sólo y solo sí el aprendizaje resulta significativo”. La complejidad del cómo, esta directamente relacionada con la condición del quién y el desmontaje del para qué. Resulta importante explicitar el dónde, el con quién y en qué forma, como hemos sostenido desde el principio, más interrogantes que respuesta únicas y acabadas. Esta complejidad pasa también por la necesidad de entender y concretar la visión de Transdisciplinariedad no sólo del conocimiento, más que ello, del aprendizaje mismo. En la necesidad de tomar partido en este asunto, es necesario afirmar responsablemente que sí creemos, en el “aprender a aprender”, lo cual asociamos al aprendizaje significativo y al que entendemos como “gerenciar el conocimiento”.

Lo anterior puede relacionarse con el aprender a emprender, claro está, desde la dinámica de la Gerencia del Conocimiento. Tal como nos lo recuerda Guédez (2003), en los años sesenta, Peter Druker categorizó al “trabajo intelectual” lo que coincidió con la “industria del conocimiento” planteada por Fritz Machlup: En esta dirección, en los años noventa Peter Senge categorizó a las “organizaciones que aprenden”. Es importante entonces saber que se puede aprender a aprender, y que esto va a significar necesariamente, que este aprendizaje, nos transforme en gente educada, que se caracteriza por poseer conocimientos. El aprender a emprender no será entonces otra cosa que el “gerenciar el conocimiento”.

El constructo la escuela de aprender

Queda aún por responder las interrogantes: ¿Se aprende sólo en la escuela? ¿Las organizaciones, y entre ellas, la escuela, puede aprender? Evidentemente, parte de las respuesta a estas interrogantes ya han sido presentadas. Se quiere ahora expresar responsablemente dos principios en los que creemos. En primer término es necesario expresar, que sabemos, que no sólo en la escuela se aprende, y desafortunadamente en algunos casos tenemos que afirmar, que es en ella en donde menos se aprende.



Por otro lado, nuestra formación profesional nos permite afirmar que las organizaciones si pueden aprender, claro esta, si quieren hacerlo y cuentan para ello con el recurso, fundamentalmente el humano. Por creer en esta premisa, hemos desarrollado un trabajo de investigación, que apunta a la transformación de la escuela como espacio formal para el aprendizaje, en una verdadera organización que aprenda, para que así, en su accionar el aprendizaje de sus integrantes, se fundamente en una historia de vida, vivida por todos y cada uno de ellos.

Planteado como proyecto de investigación, La Escuela de Aprender se ha validando, conceptual y operativamente, mediante la participación de docentes de instituciones educativas de todos los niveles y modalidades del sistema educativo venezolano, y los resultados obtenidos permiten tener una visión real de lo que en esta materia ocurre, en los escenarios estudiados.

Un punto de partida

Es necesario partir, asumiendo que la educación es un proceso social de crecimiento y cambio, de perfeccionamiento integral, constructivo e integrador, que debe conducir a las personas en su afán de conseguir su propia felicidad; está fundamentada en sus capacidades y potencialidades, relacionadas con las responsabilidades personales y sociales que le son propias al ser humano. Por ello, podríamos decir que la mejor educación es aquella que le permite al sujeto hacer uso consciente y reflexivo de sus facultades; lo que le deberá ayudar a enfrentarse a las dificultades de adaptación social que se le presentan tanto en su vida de convivencia general, como a lo largo de su actividad profesional. Recordemos lo dicho en cuanto a la necesidad de diferenciar entre la escuela de “enseñar” y la escuela de “aprender”.

Reflexionemos sobre el efecto que tiene esa escuela donde el maestro es el único ser activo y el alumno es totalmente pasivo, la escuela de enseñar; escuela dogmática de programas y horarios fijos, de exámenes periódicos y abrumadores, en donde el saber se organiza sin tomar en cuenta los intereses y potencialidades del niño, ya que el autoritarismo del maestro no le permite comprender lo que al niño le interesa verdaderamente y lo atiborra de cosas que no quiere aprender y por tanto no aprende. Preguntemos si no será necesario cambiar a la escuela de “aprender”, en donde el aprendiz, debe ser el centro de la nueva educación, siendo un ser activo por excelencia dando una expansión a su



potencialidad, encauzándola adecuadamente, a fin de ampliar sus capacidades para la generación de conocimientos.

Un primer reto: la participación

Sabemos que la educación es un proceso social, en el que debemos estar involucrados todos los actores que en él participamos; pero ¿realmente eso es verdad? ¿Nos sentimos todos realmente participantes del proceso educativo? Lógicamente cada uno tendrá una respuesta a su medida desde su propia comodidad, no es que la misma no sea válida, lo que pasa es que creo que es la hora de generar respuestas en colectivo, y en sintonía con la crisis que estamos viviendo. La escuela de enseñar que ha estado presente por tantos años, y esa costumbre de llenar vasos, tal vez ha dado algunos resultados, pero frente al panorama visualizado, y a la esperanza enunciada, creo que es el momento de desarrollar la escuela de aprender, haciendo de la educación un verdadero proceso de encender carbones. Esto definitivamente no será posible si no se logra una verdadera participación. Ya está bueno de decir que la culpa siempre la tiene otro, debemos revisarnos profundamente, y determinar cuál es nuestra responsabilidad directa e indirecta, y qué podemos hacer al respecto, determinar cuánto y en qué forma somos responsables de lo que está pasando por comisión u omisión, y de esta forma determinar el tamaño y compromiso de nuestra participación.

Usualmente, los niveles de participación que nos son permitidos, están más referidos al “opinar” sobre las cosas casi intrascendentes, y muy pocas veces a “actuar” sobre las cosas realmente importantes. Cuando hablamos de participar, estamos indicando un accionar no sólo de forma, sobre todo, de fondo, en donde nuestra opinión y puntos de vista, sean tomados en cuenta en forma trascendente.

Para ello se hace necesaria una condición importante: la capacidad y el conocimiento que poseamos para poder opinar con fundamento, lo cual depende íntegramente de nosotros, ya que está en nosotros el adquirir las destrezas, conocimientos y valores que justifiquen nuestra posición, pues sólo esto le dará firmeza.

Así, sostenemos que todo paradigma asume de por sí el reto de la participación, sólo de esta manera se pueden conjugar los esfuerzos que redunden en el logro de los objetivos que se



planteen. Los grandes cambios los generan las personas, pero es un esfuerzo muy grande si se constituye en tarea de unos pocos; son las mayorías constituidas las que están en posibilidad de generar cambios. En este punto, es necesario recordar con toda responsabilidad, que ningún cambio será posible, si no se logra un cambio interior. Toda transformación comienza por nosotros mismos; si no creemos en ellos, y no estamos consustanciados con los mismos, ningún cambio podrá ser posible, esta es la fuerza de la participación, la cual no se puede decretar.

Los Espacios Proactivos

Un aspecto importante a la hora de determinar la participación, lo constituye la necesidad de plantear el espacio proactivo donde se ha de actuar, por ello es obligado determinar el escenario respectivo y los actores correspondientes. Este escenario no es necesariamente físico, ni los actores tienen que ser sólo personas, depende fundamentalmente de la definición que se haga de espacio proactivo, constructo que se ha establecido con la finalidad de iniciar una discusión, que permita enriquecer los postulados iniciales con los que se aborda el tema en estudio. Por ello, se hace necesario en cada caso, la determinación específica del escenario en el que se quiere trabajar, y establecer los actores que le corresponden, clarificando el cómo y en qué forma les corresponde actuar. Esto es vital, sobre todo por las grandes demandas de la Escuela de Aprender, la cual plantea todo un nuevo paradigma, que fundamentado en la realidad existente, propone los cambios que con urgencia se están demandando.

No puede ni debe existir una lección única frente a los espacios proactivos para la escuela de aprender, ya que en cada caso, y dependiendo de la respectiva realidad, se definen dichos espacios, sus condiciones y requerimientos, siendo el aprendizaje interactivo, cooperativo y permanente su condición más relevante. Es por ello, que cada vez que se expone la idea de cualquier espacio proactivo para la escuela de aprender, no se podrán proponer ideas únicas, debido a que, la opinión del expositor será sólo una más de las posibles a considerar, siendo el interactuar permanente, tanto epistemológica como axiológicamente, lo que determinará el curso de acción. Nadie es poseedor de la verdad absoluta, cada uno de nosotros tiene una visión de la verdad, por lo tanto es necesario compartir con los interesados en la temática, a fin de lograr en conjunto, aproximaciones sucesivas a una verdad compartida.



Necesidad de un nuevo paradigma

Entendiendo que un paradigma es un conjunto de reglas y disposiciones, escritas o no, que establecen o definen límites e indican cómo comportarse dentro de los límites para tener éxito, asumimos que un cambio de paradigma es un cambio hacia nuevas cosas, un nuevo conjunto de visiones, que den a los viejos problemas soluciones nuevas. Visto así, podemos destacar con toda responsabilidad, que la indagación hecha, tanto en su forma como en su fondo, apunta a la necesidad de un cambio radical en cuanto al enfoque que se le debe dar a la educación y a la forma como se está pretendiendo mejorar su calidad.

Recordando aquello de que, no hay peor mentira que una verdad a medias, podemos decir, que aun cuando se evidencian serios esfuerzos de parte de las autoridades educativas, existiendo un equipo humano calificado que está poniendo todo su empeño en que las cosas mejoren, desafortunadamente todo lo hecho se limita a cambios superficiales, sin atacar el fondo del problema. Pareciera que hace falta un gran cambio de mentalidad.

Sin temor a equivocarnos, podemos sostener que ni la calidad, ni la excelencia, ni cualquier otro planteamiento que conduzca a un futuro mejor, podrá lograrse sin la formulación de paradigmas emergentes. No se puede hablar de soluciones únicas ni universales; por el contrario, en cada escenario y con los actores correspondientes, se deberán formular los cambios que la realidad existente demande.

Lo que es general, es la necesidad urgente de iniciar un cambio de paradigmas, partiendo de la realidad, potencialidades y necesidades de cada cual, para así, por medio de la participación, proponer los caminos que conduzcan hacia la calidad.

Los cambios no pueden decretarse, ni imponerse de arriba hacia abajo.

Una de las “situaciones anómalas” que se ha encontrado con más frecuencia, es la existencia de un sin fin de cambios que se han generado últimamente, por lo menos en el sistema educativo venezolano, los cuales provienen de diversos sectores, se podría decir que cada ente con poder, se ha empeñado en generar cambios, todos ellos bien intencionados pero la mayoría muy mal implementados. En nuestra opinión, la mala implementación parte del hecho de que todo cambio decretado, es decir, impuesto por vía de decreto o resolución, sin un estudio real de



los escenarios sobre los cuales va a actuar, y sin tomar en cuenta los actores correspondientes, hace que toda buena intención y fundamentación, corresponda sólo a la visión de sus proponentes. Esto es una verdadera anomalía, ya que es imposible que todos entiendan y asuman el pensar de unos pocos, mucho menos cuando le es totalmente ajeno.

Estamos cada vez más convencidos de la necesidad de indagar con profundidad los escenarios en los cuales se van a proponer los cambios, haciendo una consulta amplia con todos los involucrados, procurando así, que toda innovación se genere desde abajo hacia arriba, logrando una verdadera participación. Insistimos en el derecho indiscutible que tiene el Estado, y los organismos respectivos, en proponer, diligenciar y promover los cambios que consideren necesarios, si son fundamentados en un verdadero proceso de evaluación que determine la pertinencia de dichos cambios, pero se debe tener en cuenta que, en principio, es la posición de “unos pocos”, por eso es imprescindible conocer la posición de todos, a fin de que en conjunto se pueda llegar al logro de los objetivos comunes. Como se ha determinado en el trabajo de investigación desarrollado, es imperante definir conceptual y operativamente los espacios proactivos, lo que en síntesis no es más que tener claro cada escenario, y saber quienes son los actores involucrados, para que con ellos y según la características particulares, se puedan poner en acción los planteamientos de cambios requeridos.

La idea de cambio substantivamente evaluada, el escenario claramente determinado, y los actores involucrados mediante una verdadera participación, son en razón de los resultados obtenidos hasta ahora, los ingredientes básicos para lograr con éxito los cambios requeridos, y por todos deseados en todo sistema educativo.

3.-EL TRABAJO REALIZADO^(*)

Lo expuesto anteriormente, ha servido como piso teórico para desarrollar un quehacer investigativo, representado en un “proyecto” que como ya se comentó, ha permitido en los

^(*) Consulta a los Expertos Usuarios



últimos años, concretar un esfuerzo el cual tiene hoy interesantes resultados. Es importante ahora exponer, más que los resultados explícitos, el cómo se realizó la consulta a los “Expertos Usuarios”, que, tal como ya se dijo, son todas aquellas personas avezadas en la materia en estudio, quienes tienen un dominio teórico-práctico de ella, y cuya opinión se considera como muy interesante, importante y necesaria de ser tomada en cuenta (Muñoz, 1997). Para la fecha en la que se elabora el presente trabajo, se ha contado con la participación de más de dos mil quinientos docentes, (Expertos Usuarios) de todos los niveles y modalidades del sistema educativo venezolano. Para ello se ha contado con la colaboración de los estudiantes de postgrado del Instituto Pedagógico de Maracay (UPEL) en las asignaturas: Metodología de la Investigación, Planificación de la educación, Educación de Calidad, y Evaluación Institucional. La evaluación del proyecto es asumida bajo la concepción que al respecto se presenta en el Paradigma Sistémico de Evaluación Institucional (Muñoz, 1992) que ha servido como sustento epistemológico y axiológico del trabajo desarrollado. Todo esto es presentado y validado con los expertos usuarios correspondientes.

Como se comentó en el resumen, la metodología de investigación utilizada, corresponde a dos constructos desarrollados en nuestro centro, la “Investigación Estratégica” y los Talleres de Validación, innovaciones que han permitido la participación activa de todos los sujetos involucrados en los trabajos de investigación desarrollados al respecto.

Uno de ellos, tal vez el más significativo para el congreso que nos ocupa, fue el realizado en nuestra institución denominado: La UPEL, hacia la Universidad de Aprender, donde participaron 52 profesores de nuevo ingreso a la institución, experiencia exitosa y uno de los aportes fundamentales que se ha de compartir en la ponencia.

Es necesario explicar, que la “Investigación Estratégica” es un constructo que presenta una posición tanto epistemológica como axiológica, en donde se resume la experiencia acumulada en el campo de la investigación de su proponente, siendo una posibilidad de acción para la proposición y desarrollo de trabajos que den al investigador la satisfacción de conocer la realidad que está estudiando, en su verdadera dimensión y con la “subjetividad” que es imposible evitar, pero si muy necesario determinar y delimitar (Muñoz, 1999). En ella se toman de la Planificación Estratégica los conceptos



básicos de: escenario; actores; nudos críticos y vectores solución. Se establece además, que el Investigador debe asumir un Rol de “Estratega”. La Investigación Estratégica requiere además del planteamiento de “Interrogantes Básicas”, las cuales son el punto de partida del trabajo de investigación. Para ello debe encontrar en los “Expertos de Uso”, y los “Expertos Usuarios” su mayor apoyo. Los primeros suministrarán el sustento teórico y los segundos suministrarán la “data” requerida en el “Escenario” correspondiente. Es así como el discurso del Experto de Uso, se contrastara con la opinión del Experto Usuario, todo ello en función de los objetivos que se proponga.

Por otro lado, los “Talleres de Validación” se gestaron a partir del año 1985, después de participar en un curso taller denominado “La Psicología Aplicada a la Función Directiva”, el cual fue diseñado y desarrollado por la Doctora Rosa María González Tirado, de la Universidad Politécnica de Madrid. Este taller impactó por su forma y metodología ya que, con una dinámica muy especial, permitió entender la concepción de Aprendizaje Experimental que proponía la doctora González Tirado.

En este taller, el participante no sólo respondía a las incógnitas planteadas, sino que proponía y compartía sus propias soluciones y las aprendidas del grupo, permitiendo así conocer tanto el “qué”, como el “por qué” de sus puntos de vistas. El compartir con la Doctora González Tirado esta experiencia, y fundamentalmente el profundizar en su método de investigación, permitió diseñar un taller, con características similares, en donde se plasmó toda la inquietud acumulada en materia de evaluación.

Es así como se diseñó un curso – taller denominado “El Rol del Docente Evaluador, un nuevo Paradigma”, en donde en una forma participativa, dinámica y muy enriquecedora se indagó sobre la problemática en estudio. Este taller puesto en práctica formal en el año 1986, y dirigido a docentes en servicio con o sin formación en evaluación en cualquier nivel y modalidad del Sistema Educativo, permitió revisar, actualizar y compartir las nuevas teorías, corrientes, postulados y experiencia en materia de evaluación. La experiencia vivida, permitió consolidar y validar esta metodología de trabajo para desarrollar trabajos de campo en donde los participantes informantes (hoy en día expertos usuarios) dejaban de ser “objetos” para convertirse en “sujetos activos” en los procesos de investigación diseñados.

Taller: La UPEL, hacia la Universidad de Aprender



Toda la experiencia acumulada en este sentido, ha permitido plantear el reto de transformar a la UPEL en una verdadera Universidad de Aprender, para ello se ha diseñado el Curso Taller referido, con el cual se incorpora a los docentes de esta institución, a un proceso de cambio que ha de surgir, no del decretar una fórmula o receta, si no de la convicción personal y profesional de cada uno de los participantes, los cuales dieron lo mejor de sí, para lograr la transformación que esta demandando urgentemente la realidad educativa de nuestro país. Lo anterior ha determinado establecer como meta, el constituir un equipo humano de alta calidad profesional, con las competencias y valores necesarios para actuar como verdaderos agentes de cambio. Con el fin de lograr esta meta, se ha propuesto desarrollar un plan de capacitación destinado a fortalecer y actualizar a los profesionales que hacen vida académica en nuestra institución, que les permita identificar, enfrentar y confrontar los desafíos que se le presenta a la educación superior venezolana y a la educación en general y a su recurso humano en particular.

Es por ello, que en esta primera etapa, se inició este proceso, con los profesores de nuevo ingreso a la institución, contando para ello con el apoyo decidido del Centro de Investigación en Educación de Calidad CEINEDUCA, el día 14 de julio de 2005, se dio inicio al Curso Taller: La UPEL, hacia la Universidad de Aprender, y parte de los resultados obtenidos se han de compartir en la ponencia correspondiente. El Objetivo Definitivo propuesto se enuncio en términos de: Consolidar, validar y aplicar una proposición epistemológica y axiológica en cuanto a una nueva visión y acción de la universidad venezolana, como institución en donde desde el aula, se forme la Generación de relevo que está demandando el tercer milenio. Los Objetivos Generales apuntaron a: Determinar el o los escenarios en los cuales han de desarrollar su trabajo los actores que han de participar en él, como verdaderos “Expertos Usuarios”; consolidar el piso teórico requerido, en función de los aportes de los “Expertos de Uso” consultados, de acuerdo a los alcances epistemológicos necesarios; concretar, en razón de los “Expertos Usuarios”, el sustento axiológico requerido; validar la proposición epistemológica y axiológica hecha; y a aplicar dicha proposición, estableciendo los mecanismos de evaluación respectivos.



Los contenidos desarrollados se expresan en termino de: La Universidad de Aprender, su qué, por qué y para qué; El cambio paradigmático: la universidad venezolana hacia la Universidad de Aprender, utopía o realidad; La universidad venezolana como espacio proactivo para promover la innovación como parte de la cultura permanente de los actores que participan en la Educación Superior, con base en la pertinencia social, la calidad académica y la equidad; Los profesores y estudiantes universitarios como actores fundamentales en consolidación de la “Universidad de Aprender”; La planificación estratégica: el cómo, cuándo, dónde, con qué y en qué forma; el método de la escalera; La evaluación necesaria, evaluación para la calidad: la Quinta Generación de Evaluación; La Calidad Posible; La universidad como una verdadera organización inteligente para el aprendizaje compartido.

La actividad desarrollada implicó la total participación de todos los asistentes, lo que determinó que correspondió a los intereses particulares y profesionales de cada uno de ellos, y al desarrollo metodológico más acorde con sus intereses. El taller, se inició con una exposición en la cual se presentó la visión que sobre el tema se tiene, luego de ello, se procedió a desarrollar una discusión socializada, en la cual se determinaron, los requerimientos específicos de cada participante, en razón del espacio proactivo en el cual habían de desarrollar su trabajo. Lo anterior permitió la orientación del taller hacia el logro de objetivos compartidos.

Teniendo claro que a la Universidad Pedagógica Experimenta Libertado le toca asumir el reto de preparar el recurso humano necesario, promoviendo actividades que permitan mejorar la calidad de la educación, orientándola a desencadenar procesos de aprendizajes colectivos, haciendo viable el logro de ciudadanos aptos para impulsar un proceso de transformación, dirigido a la búsqueda de la calidad de vida y del sistema educativo en general, el taller diseñado y ejecutado, permite asumir con toda responsabilidad, que se cumplió con el propósito de formar, capacitar, perfeccionar y actualizar el recurso humano que demanda el sistema educativo, en la procura de que sea capaz de promover acciones transformadoras de la realidad regional y nacional. Se busca así, consolidarnos como una universidad a la vanguardia en la generación y aplicación de nuevos conocimientos e innovaciones pedagógicas, acordes con el desarrollo cultural, científico y tecnológico del país. Todo ello porque



estamos conscientes de la labor que nos corresponde cumplir en el proceso de transformación de las Universidades Venezolanas.

4.-RESULTADOS

En el trabajo desarrollado hasta la fecha, se ha aprendido que, una persona puede no tener potencialidad en una materia, o carrera, pero el simple gusto de querer es muy importante para llegar a la meta deseada, contando para ello con una institución que propicie lo que él necesite para aprovechar su pasión por algo como una potencialidad. Es decir, es necesario conocer la vocación de las personas y fomentarla, no encasillarla junto con los demás, o simplemente llenar su vaso con cosas que no le interesen, en vez de ofrecerle actitudes que él quiera aprender.

Hemos aprendido también, que el cambio empieza de abajo hacia arriba, pero este cambio sugerido es un poco complejo, ya que la mayor parte de nuestros formadores se muestran resistentes a afrontar nuevos retos, ya sea por comodidad o por miedo a enfrentarse a lo desconocido, que es en donde considero está la resistencia al cambio que tienen todos los individuos.

La visión con la cual se asume esta tarea, se expresa en términos de entender la necesidad de transformar a la universidad, en un verdadero “Espacio para el Aprendizaje” cambiándola de una “Universidad de Enseñar” en una verdadera “Universidad de Aprender”. Como se ha mencionado anteriormente y ahora se insiste, la misión propuesta parte de la necesidad de: Seleccionar, Inducir, Capacitar, Entrenar y Evaluar al Recurso Humano, que ha de participar, en cuanto al cambio de paradigma que es necesario afrontar. Teniendo claro que éste no se puede “decretar”, se hace necesario desarrollar un trabajo de equipo, para que los cambios surjan desde adentro. Las tareas se deben proponer y desarrollar de común acuerdo con los involucrados, definiéndolos como los actores fundamentales de esta actividad. Por otro lado, es necesaria la determinación clara de los correspondientes espacios proactivos en los cuales se ha de poner en práctica el contenido del curso, lo mismo que el entrenamiento, asesoría y evaluación permanente que se requiera.

El trabajo desarrollado en nuestra institución, con la participación activa de 52 profesores de nuevo ingreso, ha permitido consolidar, validar y aplicar una proposición epistemológica y axiológica



en cuanto a una nueva visión y acción de la universidad formadora de formadores, como institución en donde desde el aula, se forme la Generación de relevo que está demandando el tercer milenio. Esto ha sido posible mediante la determinación de los escenarios en los cuales han desarrollado sus trabajos los actores, que participaron en él, como verdaderos “Expertos Usuarios”, mediante la consolidación del piso teórico requerido, en función de los aportes de los “Expertos de Uso” consultados, de acuerdo a los alcances epistemológicos necesarios. Para ello resulto fundamental el concretar, en razón de los “Expertos Usuarios”, el sustento axiológico requerido, validando la proposición epistemológica y axiológica hecha, y logrando su aplicación y el establecimiento de los mecanismos de evaluación respectivos.

5.- PROPUESTA^(*)

Es por todos conocido que en los últimos años, la educación Venezolana ha experimentado sucesivas y numerosas reformas sin que los problemas serios fuesen realmente atendidos, se puede decir que hasta la fecha, siempre se ha intervenido en la forma de los problemas, pero muy pocas veces se ha ido al fondo de los mismos. A la Universidad le toca asumir el reto de preparar el recurso humano necesario, promoviendo actividades que permitan mejorar la calidad de la educación, orientándolas a desencadenar procesos de aprendizajes colectivos, haciendo viable el logro de ciudadanos aptos para impulsar un proceso de transformación, dirigido a la búsqueda de la calidad de vida y del sistema educativo en general.

El propósito es formar, capacitar, perfeccionar y actualizar el recurso humano que demanda el sistema educativo, en la procura de que sea capaz de promover acciones transformadoras de la realidad regional y nacional. Se busca así, consolidarnos como una universidad a la vanguardia en la generación y aplicación de nuevos conocimientos e innovaciones pedagógicas, acordes con el desarrollo cultural, científico y tecnológico del país. Todo ello porque estamos conscientes de la labor que nos corresponde cumplir en el proceso de transformación de las Universidades Venezolanas,

^(*) La Triangulación



Quienes hacemos vida institucional en nuestras universidades, debemos estar conscientes de que la evolución de los conocimientos y del contexto político-social es cada día mas vertiginosa y que las actividades de investigación, indagación y reflexión intelectual conforman un proceso continuo que se extiende durante toda la vida, por ello es necesario un currículo que establezca programas y actividades que vinculen la docencia, la investigación y la extensión con el propósito de que alcancen mayor calificación y eficiencia acordes con las exigencias sociales . Por esta razón, frente a las transformaciones y los cambios que se están operando en el campo del saber y del conocimiento se considera indispensable la vinculación de la investigación y la docencia, para innovar en la praxis pedagógica del aula, renovar en forma permanente el currículo y fomentar el estudio de los problemas en un contexto sociocultural complejo.

Todo lo anterior toma sentido con la política de renovación, desarrollo y perfeccionamiento permanente del personal docente de la universidad en donde se establece que el propósito de garantizar la calidad en la ejecución de los programas de formación, actualización y perfeccionamiento procurará mantener un personal docente calificado, para lo cual incorporará nuevos recursos bajo estrictos criterios de selección, sustentados en méritos académicos, experiencia y elevadas condiciones morales y éticas y promoverá su desarrollo y perfeccionamiento permanente.

En una primera aproximación de respuesta se propone a la Universidad de Aprender como un marco filosófico, pedagógico y didáctico para formar al recurso humano que requiere el tercer milenio. Para ello será necesario que:

1. Se de un cambio de paradigma en la educación, fundamentalmente en lo que se refiere al currículo y su adecuación a las demandas del nuevo milenio.
2. Se tenga claro que los cambios en educación no se pueden “decretar”, y deben generarse de abajo hacia arriba propiciando una verdadera “participación” de todos los involucrados.
3. Se definan establezcan y procuren los “Espacios Proactivos”, donde se deben dar estos cambios, teniendo claro que los escenarios para la enseñanza y por ende el aprendizaje debe ser profusamente contextualizados, adecuándolos a las realidades y necesidades que el nuevo milenio demanda. Es necesario que los actores respectivos



estén claros en su responsabilidad al frente de los cambios, a fin de lograr una verdadera incorporación del conocimiento actual.

4. Se formule la planificación de la formación de recursos humanos, dentro de una visión totalmente estratégica, organizando y gestionando esta formación, de cara a los requerimientos del nuevo milenio.
5. Se establezcan métodos, medios y procedimientos de evaluación, en atención a los paradigmas emergentes, como por ejemplo los postulados en la Quinta generación de evaluación.
6. Se entienda que la innovación es una de las tareas fundamentales en la educación de los nuevos tiempos, y que la práctica formativa que se establezca, debe definitivamente dejar de lado a la Universidad de Enseñar, para afrontar lo que significa el desafío de los nuevos tiempos y la consolidación de una verdadera Universidad de Aprender.
7. Se planteen sin decretarse, las posibles alianzas estratégicas que conduzcan a elevar la calidad académica de las instituciones de educación superior. Aun cuando se pueda estar totalmente de acuerdo con lo propuesto para una Universidad de Aprender, sólo el planteamiento del constructo y su difusión no garantiza para nada su éxito, las alianzas correspondientes deberán ser producto de toda una estrategia planificada, consistente y pertinente con los escenarios y actores correspondientes
8. Se concreten apropiadamente los escenarios posibles para la promoción y divulgación de prácticas innovadoras, y su impacto en los programas de docencia, investigación y extensión universitaria. Para ello, se insiste responsablemente en el rol estratégico que deben cumplir los dirigentes de este proceso, recordando y practicando eso de “no llenar vasos, sino encendre carbones”
9. Se generen desde un nuevo paradigma, espacios de reflexión y discusión sobre los cambios curriculares producidos en las Instituciones de Educación Superior, que sólo mediante una verdadera “participación de todos los involucrados, podrán ser proyectados hacia el bienestar comunitario.
10. Sea asuma como necesario, en todo escenario propuesto, con y para todos los actores involucrados, el generar conclusiones orientadoras que faciliten los procesos de modernización y transformación en las instituciones de educación superior. Se insiste en que esto no puede ser decretado ni unidireccional, la subjetividad implícita se debe



respetar y esto implica necesariamente la existencia de procesos de intersubjetividad, que garanticen la participación enunciada, y que la transformación de las instituciones universitarias en verdaderos espacios de aprendizaje, las consoliden definitivamente como Universidades de Aprender.

Por último, si alguien pregunta en concreto: ¿Qué es la universidad de aprender?, se le debe responder, que en principio es un cambio de visión en donde el docente es fundamentalmente un ser creativo, con mucho conocimiento y formación académica, que entiende que sus alumnos no son vasos que hay que llenar con todo ese conocimiento que él posee, sino que por el contrario, ese fundamento epistemológico debe servir, para que en un accionar de valores concretos, el estudiante sea un verdadero carbón que se encienda, y que él aprenda lo que verdaderamente necesita y le es útil. La universidad de aprender es ese espacio proactivo en donde se debe dar un accionar conjunto entre todos los actores involucrados, partiendo como es lógico, de las normas, disposiciones, planes y programas correspondientes, los cuales tienen que adecuarse a la realidad del escenario respectivo, ya que entendemos la responsabilidad que tiene toda autoridad superior para normar y legislar lo que es de su competencia, pero nos queda claro que los cambios que esta normativa asuma, no se pueden decretar. Por ello es importante la discusión y el análisis correspondiente.

Indudablemente, estos no tendrán ningún sentido si no están acordes con los progresos, aplicaciones e impactos que la sociedad moderna demanda. Por ello, y sin pretensiones de que sea “la respuesta” sino una aproximación honesta y sustentable, se presenta a la “Universidad de Aprender” como un enfoque educativo con potencial, para enseñar a pensar a la población, mediante el mejoramiento entendido de sus estructuras mentales. Esto es así porque en ella, como en ninguna otra parte, se debe desarrollar el conocimiento, las habilidades y destrezas, ya que los estudiantes, como carbones que se encienden participan de manera significativa en la dinámica social que le es propia.

Lo anterior determina el establecer como meta, el constituir un equipo humano de alta calidad profesional, con las competencias y valores necesarios para actuar como verdaderos agentes de cambio. Con el fin de lograr esta meta, es necesario desarrollar un plan de capacitación destinado a fortalecer y actualizar a los profesionales que hacen vida académica en nuestras instituciones, que les



permita identificar enfrentar y confrontar los desafíos que se le presenta a la educación superior venezolana y a la educación en general y a su recurso humano en particular. Por ello, y entendiendo la necesidad que se ha planteado el congreso que nos ocupa, en términos de generar un espacio para el intercambio de líneas de investigación, programas de desarrollo y experiencias prácticas acerca de la calidad e innovación en Educación Superior, relacionadas con su ejercicio cotidiano y su gestión a la luz del contexto nacional e internacional, surge en concreto, como un aporte a la calidad en la educación superior y a la innovación que ella implica, la propuesta concreta del cambio de una universidad de enseñar por el de una verdadera Universidad de Aprender.

Referencias

- Abbagnano N. (2001) *Diccionario de Filosofía*. México Fondo de Cultura Económica
- Castellano A. (1992) *El concepto y la definición de Educación de Calidad*. Ponencia presentada en el I congreso Hispanoamericano de Investigación Educativa. Universidad Simón Bolívar. Caracas
- Claxton G. (200) *Aprender, el reto del aprendizaje continuo*. Buenos Aires. Paidós Diagonal
- Santillana (2001) *Diccionario de las Ciencias de la Educación*. Autor
- Edwards, V. (1991) *El concepto de la calidad de la educación*. Quito: Instituto Fronesis
- Ganem P (2004). *Escuelas que matan, 1 y 2* México Limusa
- Guédez V. (2003) *Aprender a emprender, de la gerencia del conocimiento a la ética de la sabiduría*. Caracas. Editorial Planeta
- Michael G. (2000) *Aprender a aprender*. México Editorial Trillas
- Morín E. (1999) *La cabeza bien puesta, repensar la reforma o reformar el pensamiento*. Buenos Aires:Ediciones Nueva Visión”
- Morles, V. Medina, E. Álvarez, N. (2003) *La Educación Superior en Venezuela. Informe 2002 a Iesalc-Unesco*. Caracas IESALC-UNESCO
- Muñoz, G. (1992). *Paradigma Sistémico de Evaluación Institucional*. Maracay, Publicación del Núcleo de Investigación en Evaluación Institucional, Pedagógico de Maracay. UPEL.
- Muñoz, G (1997) *Elementos teóricos sobre calidad para postgrado en el área de la educación*. Maracay. Publicación de CEINEDUCA.
- Muñoz, G (1998) *La Escuela de Aprender. PARADIGMA XIX (105-126)*, Maracay UPEL



- Muñoz, G. (1999) Algo más que metodología: La Investigación Estratégica. Mimeo. Maracay. Publicación de CEINEDUCA
- Pérez A. (2003) *Educación para la Globalizar la Esperanza y la Solidaridad*. Caracas: Librería editorial Estudios
- Prieto, L. (1990). *Principios generales de la educación*. Caracas Monte Ávila.
- Real Academia Española. (2001) *Diccionario de la Lengua Española*. Autor
- Santos M. A. (2001) *La escuela que aprende*. Madrid. Ediciones Morata
- Savater F. (2003) *El valor de elegir*. Bogotá. Editorial Planeta
- Senge, P. (1996). *La Quinta Disciplina*. Barcelona. Ediciones Juan Granica.
- Senge, P. (2002). *Escuelas que aprenden*. Barcelona. Ediciones Juan Granica.

CURRICULUM VITAE

Dr. GUSTAVO ADOLFO MUÑOZ CUENCA

PROFESOR DE MATEMÁTICA Y FÍSICA (Pedagógico de Caracas)

MAGÍSTER ADMINISTRACIÓN EDUCACIONAL (Universidad del Valle)

DOCTOR EN EDUCACIÓN MENCIÓN PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN (Universidad Simón Rodríguez)

POSTDOCTORADO EN EDUCACIÓN (Universidad Bicentennial de Aragua)

INVESTIGADOR NIVEL I Programa de Promoción del Investigador (PPI) Ministerio de Ciencia y Tecnología

Coordinador fundador del Centro de Investigación en Educación de Calidad CEINEDUCA UPEL Maracay

Gerente del Centro de Información y Documentación del Pedagógico de Maracay CIDIPMAR

Profesor de Postgrado en forma ininterrumpida desde 1977 ((Especialización, Maestría, Doctorado) tanto en la UPEL como en otras Universidades.

Fundador de las cátedras de postgrado: Formulación y Evaluación de Proyectos; Planificación Estratégica; Evaluación Institucional y Educación de Calidad.



Investigador en el área de la Planificación desde 1977; en el área de la Evaluación desde 1981 y de la Calidad desde 1990

Tutor de más de cien trabajos de grado

Fundador de la línea de Investigación Evaluación Institucional (1985) del Núcleo de Investigación en Evaluación Institucional (1990) del Centro de Investigación en Educación de Calidad CEINEDUCA (1995) y del Laboratorio de Investigación Cualitativa LIC (2000)

Proponente del PARADIGMA SISTÉMICO DE EVALUACIÓN INSTITUCIONAL (1992)

Proponente del Constructo LA ESCUELA DE APRENDER (1998)

Proponente del Constructo EVALUACIÓN PARA LA CALIDAD: LA QUINTA GENERACIÓN DE EVALUACIÓN (2000)

Proponente del Constructo UNIVERSIDAD DE APRENDER (2002)