

» El Modelo de Autoevaluación: Rumbo Norte Franco

La responsabilidad social que le atañe a la Escuela Naval de Cadetes Almirante Padilla, como Institución formadora de Oficiales para la Armada Nacional, representa un reto frente a los avances y exigencias educativas que de manera permanente se generan en el ámbito mundial, entre las cuales se cuenta con los sistemas gubernamentales de aseguramiento de la calidad a través de la Acreditación de Programas e Instituciones. Por ello es necesario diseñar instrumentos, como el Modelo de Autoevaluación, que facilita la toma de decisiones en torno al proceso de la calidad. Gracias a este documento, la Escuela Naval ha obtenido logros significativos representados en la Acreditación de Alta Calidad otorgada por el Ministerio de Educación Nacional a los programas de Ingeniería Naval, Oceanografía Física y Administración Marítima.



Por: **Licenciado**
JOSÉ VIRGILIO GONZÁLEZ

Licenciado en Administración Educativa, Universidad de San Buenaventura, Cartagena. Especialista en Pedagogía para el Desarrollo del Aprendizaje Autónomo, Universidad Nacional a Distancia. Candidato a Magister en Educación, Universidad del Norte. Suboficial Jefe Técnico de la Armada Nacional en uso de Buen Retiro. Profesor de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades y Jefe del Proceso de Autoevaluación Permanente de la Escuela Naval de Cadetes "Almirante Padilla".

PALABRAS CLAVE:
Responsabilidad. Educación superior. Calidad. Liderazgo. Acreditación. Logros. Aprender.

La educación es la base fundamental de todo desarrollo; en su ausencia encontraríamos un pueblo sin rumbo, en manos de la anarquía del más fuerte, en la esclavitud de su ignorancia y arrastrado por la fuerza hacia el destino que le quieran dar sus verdugos.

Tal es el contexto en el que la Escuela Naval fundamenta su razón de existir: la filosofía de la defensa de las instituciones y la preservación del Estado,¹ cuyos fines primordiales son la seguridad y el desarrollo de sus asociados para que puedan laborar y producir libremente, construir su futuro y mantener sus bienes, libres de amenazas externas. De otra forma, sin una seguridad estable, el país no podría desarrollarse y, por lo tanto, tampoco tendría nada que defender ni cómo defenderlo si no se ha desarrollado. Richard Rorty dice que “proteger, sostener y dirigir el desarrollo constituye el ideal principal de la educación.”²

Es por ello que la Misión formativa y de capacitación profesional de la Escuela Naval encierra un perfil muy particular en el que no solamente se cumple con los propósitos y objetivos propios de una Universidad, sino que además, dentro de un marco estrictamente militar se lleva a cabo un proceso de formación integral, dirigido a quienes en un futuro serán los encargados de liderar y conducir los desig-

Puede decirse, entonces, que la responsabilidad para la formación de los oficiales navales, trasciende las fronteras de lo netamente académico y se piensa en programas de desarrollo humano en todos los ámbitos, en una organización cuyos miembros poseen características especiales por la naturaleza de su labor, realizada en el mar, un medio ambiente hostil y poco conocido.

nios de la Armada Nacional. En sus aulas se forman hombres y mujeres para el mar; para ese mundo que ocupa las tres cuartas partes del planeta Tierra. Para un mundo diferente del de los demás humanos, en el cual, desde el lenguaje que se utiliza hasta el modo de convivencia tienen características distintas; un mundo en permanente movimiento, donde el ser humano debe aprender a mantenerse sobre una cubierta en los cientos de planos que se mueven bajo sus pies y bajo el cual hay una gran inmensidad de seres desconocidos.³

Como referencia a la anterior perspectiva, se plantea la alternativa única de buscar en la formación del Oficial, parámetros generales, con rasgos característicos personales lo suficientemente fuertes para poder afrontar los retos futuros de la Armada Nacional, haciendo uso de los recursos a su disposición en todos los órdenes, la capacidad operativa

de la Fuerza y el mantenimiento permanente del liderazgo en el desarrollo del poder marítimo en Colombia.

Es sabido que no es fácil desarrollar un proceso educativo de tal magnitud; por consiguiente, éste se ha asumido como un reto y como tal se ha manifestado

1 Constitución Nacional de Colombia, 1991, artículos 2 y 217.

2 Rorty, Richard, “Educación sin dogma”. Ensayo presentado ante la Asociación Norteamericana de Escuelas Superiores, 1995, p.3.

3 Pozada Zamudio, Eduardo, (Capitán de Navío), Ensayo seminario de modelos pedagógicos universitarios en la Universidad de Cartagena, 1998.

mediante una política permanente para el mejoramiento del proceso educativo,⁴ cuyo horizonte es la preservación de los valores, el fortalecimiento de la esencia naval y el sostenimiento de los ideales institucionales como bastiones de la estructura formativa de la Escuela Naval, en la que se conjugan “los pilares fundamentales de la educación: aprender a saber, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir, así como el desarrollo de las dimensiones ética, cultural, científica, tecnológica, social y económica”,⁵ núcleo central de la impronta institucional en el perfil de oficial naval, que en el aprender a conocer ha de desarrollar iniciativa, creatividad, flexibilidad mental, capacidad investigativa para la solución de problemas, pensamiento reflexivos, sentido de anticipación, disciplina intelectual para el cultivo de aptitudes científicas, tener conocimiento histórico y geopolítico del país, de los derechos constitucionales y de los derechos humanos.

Pero, además, en el aprender a hacer el Oficial naval desarrolla habilidades de comunicación, planeación, dirección y control para trabajar en equipo, para administrar los recursos y los bienes del Estado, con eficiencia, eficacia y efectividad; dominio de un segundo idioma.

En el aprender a ser y a convivir se funden cualidades y aptitudes fundamentales para quien en condición de líder, debe, a partir de sus vivencias, fomentar y desarrollar valores trascendentales, patriotismo e identidad nacional, honor, ética, honestidad, lealtad, justicia, respeto por los derechos humanos, valor, responsabilidad, amor por la institución, don de mando, respeto por la condición humana, carisma, franqueza de pensamiento, dominio y confianza en sí mismo, aun en situaciones de alto riesgo. “Puede decirse, entonces, que la responsabilidad para la formación de los oficiales navales, trasciende las fronteras de lo netamente académico y se piensa en programas de desarrollo humano en todos los ámbitos, en una organización cuyos miembros po-

seen características especiales por la naturaleza de su labor, realizada en el mar, un medio ambiente hostil y poco conocido.”⁶

No es una fantasía afirmar que la única constante en la vida de las instituciones es el cambio. Esto es absolutamente cierto en el contexto de la Escuela Naval, que desde su creación, hace más de seis décadas, ha tenido una serie de transformaciones y logros significativos, entre ellos el reconocimiento como Universidad en 1977,⁷ por parte del Ministerio de Educación Nacional, teniendo en cuenta que cumplía con los estándares de calidad exigidos para el desarrollo de los programas de pregrado en Ingeniería Naval, Oceanografía Física y Administración Marítima.

Con base en lo anterior, durante el último lustro, la Escuela Naval atendiendo las normas que regulan el quehacer de la educación superior, asumió y puso en ejecución el proceso de Autoevaluación,⁸ con dos objetivos fundamentales: en primer lugar, demostrar mediante la acreditación, la calidad de los programas de Oceanografía Física, Administración Marítima e Ingeniería Naval en las especialidades de Electrónica, Mecánica y Construcciones Civiles. En segundo lugar, avizorando el futuro, elaborar un plan prospectivo de autorregulación permanente y sostenible.

Al respecto conviene hacer énfasis que en la Escuela Naval la calidad se concibe como una cultura que ha de incorporarse a la cotidianidad de cada persona en cada proceso que realiza. El logro de la misma requiere un trabajo en equipo, que involucra el esfuerzo institucional para generar un clima organizacional propicio para el desarrollo de las funciones de docencia, investigación, bienestar y proyección social, bajo condiciones adecuadas de organización, administración y gestión. Por lo tanto, como proceso y cultura, no fracasará si hay participación activa y colaboración de todos los miembros de la institución.

4 Armada Nacional, Programa de calidad naval total para la Armada Nacional, 1994.

5 Mayor, Federico. Citado por Tunnermann Berheim, Carlos, en Informe de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, “La educación encierra un tesoro”, 1998, conocido como el Informe Delors.

6 Escuela Naval “Almirante Padilla”, Proyecto Educativo Institucional, p.3

7 Resolución No 11893 del Ministerio de Educación Nacional, octubre 20 de 1977.

8 Escuela Naval “Almirante Padilla”, Directiva Transitoria No. 003-Denap-DAEN-Papen-585, febrero 25 de 2000.

En este orden de ideas y con miras a la acreditación, se diseñó el modelo de Autoevaluación de la Escuela Naval Almirante Padilla, el cual se concibe como la carta de navegación que permite trazar rumbos, fijar metas, orientar acciones, métodos y procedimientos para la evaluación de la calidad del servicio educativo, el manejo adecuado de los recursos, la eficiencia, la efectividad operativa y administrativa. De otra parte, está orientado a promover una cultura de evaluación que proporcione información oportuna para identificar fortalezas y debilidades desde hacer un juicio crítico que fundamente la toma de decisiones en el marco del cumplimiento de la Misión y la Visión institucionales.

Para hacer del modelo de Autoevaluación una herramienta de apoyo a la gestión de la calidad educativa, éste se ha organizado en cuatro componentes de fundamentación: Básica Previa, Estratégica, Operativa y Valorativa. El primero contiene la Misión-Visión que orienta el Proyecto Educativo Institucional, los objetivos de formación, las funciones de los programas, entre otros. El componente estratégico se refiere al compromiso institucional, al liderazgo para la Autoevaluación, la participación de la comunidad educativa en el desarrollo del plan estratégico, para el logro de los objetivos. El tercer

componente hace referencia al desarrollo del trabajo secuencial de cada una de las fases del proceso de Autoevaluación, desde la fase de condiciones previas, hasta la elaboración del informe final de resultados. El componente de fundamentación valorativa es el mecanismo mediante el cual se llevará a cabo el seguimiento y evaluación de todo el proceso para desarrollar la reingeniería de la calidad.

Con base en lo anterior, cabe señalar que procesos de Autoevaluación no son nuevos en la Escuela Naval ni en la Armada Nacional. Por el contrario, la búsqueda del mejoramiento continuo ha sido una constante en el desarrollo de la institución, que hoy por hoy cuenta con una jefatura dirigida al más alto nivel organizacional, cuya misión es velar por el cumplimiento de la doctrina y las políticas de calidad establecidas para el desarrollo de la gestión gerencial o de comando, el manejo adecuado de los recursos y la eficiencia en el cumplimiento de las tareas.

El ejemplo más significativo de todo este quehacer lo constituyen las denominadas inspecciones,⁹ cuyo objetivo primordial es identificar fortalezas y debilidades, con el fin de diseñar planes y estrategias de mejoramiento. Estas inspecciones han venido siendo desarrolladas en forma permanente por la Armada Nacional, desde la creación definitiva de

El modelo de Autoevaluación de la Escuela Naval Almirante Padilla, se concibe como la carta de navegación que permite trazar rumbos, fijar metas, orientar acciones, métodos y procedimientos para la evaluación de la calidad del servicio educativo, el manejo adecuado de los recursos, la eficiencia, la efectividad operativa y administrativa.



9 Armada Nacional, Reglamento de Inspecciones ARC-3-02

la Escuela Naval en 1935, mediante la aplicación de un sistema que se apoya en listas de verificación y evaluación, las cuales son similares en algunos aspectos a la Guía de Autoevaluación establecida por el Consejo Nacional de Acreditación.¹⁰ El procedimiento y duración son semejantes al trabajo desarrollado por los pares académicos en las evaluaciones externas. Los resultados se transforman en un plan prospectivo de mejoramiento, que involucra a todos los estamentos de la comunidad educativa.

De otra parte, ha sido también política institucional diseñar y desarrollar programas de mejoramiento continuo. Ejemplo de ello es el programa de “Calidad de Naval Total”, implementado en toda la Armada Nacional, cuya filosofía ha sido la de realizar las diversas tareas y actividades con asertividad, mediante la creación de una cultura de “cero errores”.

Este programa adquiere su máxima dimensión en el desempeño profesional de los egresados, en la realización de tareas de alto riesgo en condiciones adversas como las que frecuentemente presentan los elementos naturales en el mar.

Antes de concluir, es necesario resaltar algunos aspectos del Modelo de Autoevaluación, que contribuyeron eficazmente al logro de los objetivos trazados por la Escuela Naval en pro de la acreditación. En primer lugar, el trabajo de sensibilización y socialización desarrollado durante más de dos años, que consolidó esfuerzos, generó compromisos individuales, así como espacios de discusión y reflexión en torno al proceso de Autoevaluación, en el cual participaron, además de la comunidad académica, los oficiales egresados de los programas de Administración Marítima, Oceanografía Física, e Ingeniería Naval en las especialidades de Electrónica, Mecánica y Construcciones, que tripulan las unidades de la Armada Nacional, tales como los buques oceanográficos, las fragatas misileras, los submarinos oceánicos, entre otras; las empresas del medio marítimo y los egresados que, en uso de buen retiro, trabajan en ellas.

En segundo lugar, la experiencia adquirida en la Autoevaluación simultánea e independiente de cinco programas, con fines de acreditación, cuyo máximo reto fue superar una etapa inicial considerada de gran dificultad, al asumir el desarrollo de indicadores de calidad concebidos y diseñados para instituciones de educación superior, en un marco de universalidad, por una institución de educación superior con características *sui generis*, como la Escuela Naval Almirante Padilla.

De otra parte, la organización del Proyecto de Autoevaluación Permanente de la Escuela Naval Almirante Padilla, Papan, facilitó la gestión para el de-



La acreditación, como un proceso de calidad en la educación, es un compromiso institucional que involucra a todos los miembros que la integran.

10 Consejo Nacional de Acreditación, Guía de Autoevaluación No 002-CNA. Diciembre 1998.

El trabajo de sensibilización y socialización desarrollado durante más de dos años, que consolidó esfuerzos, generó compromisos individuales, así como espacios de discusión y reflexión en torno al proceso de Autoevaluación, en el cual participaron, además de la comunidad académica, los oficiales egresados de los programas de Administración Marítima, Oceanografía Física, e Ingeniería Naval en las especialidades de Electrónica, Mecánica y Construcciones, que tripulan las unidades de la Armada Nacional.

sarrollo de las tareas, con un óptimo rendimiento en el manejo de los recursos.

Especial mención y reconocimiento merece el Grupo Operativo, que se constituyó en la columna vertebral del proceso y cuyos miembros aportaron lo mejor de sí para lograr lo que hoy se constituye en orgullo institucional: la acreditación de los programas.

A manera de conclusión, cabe señalar que los resultados ocurridos y esperados constituirán por sí mismos el soporte y plataforma para el sostenimiento del mejoramiento continuo en pro de hacer de la Escuela Naval una institución líder en el desarrollo del conocimiento en el ámbito regional y nacional, contribuyendo de esta forma al cumplimiento de la Misión de la Armada Nacional. En consecuencia, la acreditación, como un proceso de calidad en la educación, es un compromiso institucional que involucra a todos los miembros que la integran. No es casual la propuesta del Banco Mundial y la Organi-

zación de las Naciones Unidas, cuando afirman que “Tanto los países industrializados como aquellos en desarrollo necesitan líderes, ciudadanos instruidos y trabajadores capacitados para desempeñarse en la industria, en el gobierno, en la política y en el mundo académico.”¹¹

Bibliografía

1. ARMADA NACIONAL. Reglamento de Inspecciones ARC-3-02. Programa de Calidad Naval Total para la Armada Nacional, 1994.
2. BANCO MUNDIAL Y ONU. Informe del Grupo Especial sobre Educación Superior y Sociedad para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco), 1999.
3. CONSEJO NACIONAL DE ACREDITACIÓN. Guía de Autoevaluación No 002-CNA. Bogotá, D. C., 1998.
4. CONSTITUCIÓN NACIONAL DE COLOMBIA, 1991, artículos 2 y 217.
5. ESCUELA NAVAL “ALMIRANTE PADILLA”. Proyecto Educativo Institucional, 2004. Directiva Transitoria No. 003-Denap-DAEN-Papen-585, febrero 25 de 2000.
6. Mayor, Federico. Citado por Tunnermann Berheim, Carlos. En Informe de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, “La educación encierra un tesoro”, 1998, conocido como el Informe Delors.
7. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Resolución No 11893, del 20 de octubre de 1977.
8. POSADA ZAMUDIO, Eduardo. Ensayo Seminario de Modelos Pedagógicos Universitarios en la Universidad de Cartagena, 1998.
9. RORTY, Richard. “Educación sin Dogma”. Ensayo presentado ante la Asociación Norteamericana de Escuelas Superiores. 1995. 🚩

¹¹ Banco Mundial y ONU, Informe del Grupo Especial sobre Educación Superior y Sociedad para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco), 1999, p.109.