

# INTRODUCCIÓN: PROPUESTA DE MEJORAMIENTO Y PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA PEDAGOGÍA ACTIVA

*Néstor Arboleda Toro<sup>1</sup>*

## PRIMERA PARTE

La primera parte de este documento es prácticamente un prontuario o serie de anotaciones acerca de lo que conviene que tengamos en cuenta para formular nuestras propuestas de mejoramiento de los sistemas de enseñanza-aprendizaje utilizados en la formulación de administradores y gerentes públicos.

Estas acotaciones se agrupan en siete categorías que corresponden a componentes esenciales dentro de la estructura de una propuesta realista, viable y pertinente, tal como lo sintetiza el **cuadro 1** y lo amplía la secuencia que a continuación aparece.

Estoy seguro que este documento, que es apenas una referencia básica para la discusión y el debate, será notablemente enriquecido con el valioso aporte de tan selecto grupo de invitados a este Taller de Expertos.

Tengo la convicción de que estoy identificado con todos ustedes en la expectativa de que este importante certamen no termine en simple feria de ilusiones. Que nuestras propuestas y recomendaciones no se conviertan en meros juegos especulativos que caigan al vacío. Ellas han de constituirse en testimonio y compromiso de todos nosotros frente al futuro inmediato, de tal manera que se proyecten hacia logros tangibles en el ámbito de la *Red Iberoamericana de Instituciones de Formación e Investigación en Gerencia Pública*.

---

<sup>1</sup> Consultor del *Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD)*, Especialista en Tecnología Educativa; Director del *Instituto Internacional de Consultoría Pedagógica y Estudios a Distancia*, Bogotá.

**CUADRO 1**  
**PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DE LOS SISTEMAS**  
**ENSEÑANZA-APRENDIZAJE**  
**(Componentes)**

1. QUÉ SE PROPONE:	Objeto, alcance, grado de viabilidad y pertinencia.
2. A QUIÉNES INVOLUCRA:	Estamentos docente, directivo, estudiantil.
3. CUÁNTO DEBE CUMPLIRSE:	Término o marco temporal en referencia al corto, mediano y largo plazo.
4. CÓMO INICIAR EL PROCESO:	Eventos, procedimientos, actividades.
5. CON QUÉ RECURSOS:	Organización, medios, material didáctico.
6. MEDIANTE QUÉ ESTÍMULOS:	Inmediatos, a más largo plazo.
7. A PARTIR DE QUÉ AMBIENTE DE VOLUNTAD POLÍTICA INSTITUCIONAL:	Convencimiento y apoyo directivo.

### 1. Qué se propone

De todo ese amplio repertorio de opciones metodológicas, técnicas y estratégicas sugeridas dentro del campo de análisis del Taller de Expertos, es necesario que precisemos las propuestas que vamos a formular, en términos, por ejemplo, del objeto, alcances, componentes, grado de viabilidad.

Ante todo, las propuestas deben tener como parámetros referenciales la actual situación de las instituciones de la Red, de suerte que respondan en forma pertinente a las necesidades no satisfechas establecidas en el diagnóstico y que en lo posible no impliquen costos adicionales ni cambios sustanciales en la estructura organizativa de las mismas.

De acuerdo con los objetivos del taller, a partir del inventario de experiencias exitosas que establezcamos en materia de métodos activos, participativos e innovadores, nos corresponde plantear estrategias para la incorporación de dichas metodologías pedagógico-didácticas y sugerir mecanismos que posibiliten la transferencia crítica de éstas cuando provengan de realidades culturales extra-regionales.

El nivel de realismo, pertinencia y viabilidad de nuestras recomendaciones será un factor que contribuirá a que éstas sean acogidas e implantadas en las instituciones miembros de la Red, mediante los equipos de consultoría y/o entrenamiento cuya constitución nos corresponde asesorar.

## 2. A quiénes involucra

Es necesario partir de la premisa de que las propuestas de mejoramiento cualitativo de los sistemas de enseñanza-aprendizaje deben responder a un concepto de calidad que no puede ser universal, único ni aplicable por igual a todos los contextos e instituciones.

Es decir, el concepto de calidad que manejemos no debe concebirse aislado de la problemática misma de cada institución, de sus posibilidades y recursos, de sus valores, de su cultura corporativa.

Conviene enfatizar aquí que estas propuestas no deben centrarse única y exclusivamente en el docente —como ha sido la tendencia tradicional en el pasado— sino que deben concebirse con un enfoque integrador, sistemático que incluya a los demás agentes del contexto institucional en el que está inscrita la labor del docente: alumnos, monitores, autoridades académicas y administrativas, personal auxiliar y aún los mismos actores del desarrollo comunitario.

Pero además hay otros componentes de ese sistema institucional que también son factores determinantes de calidad del proceso enseñanza-aprendizaje: áreas, programas curriculares, planes de estudio, perfil académico, perfil ocupacional, reglamentos, estatutos, material didáctico, equipo, espacios de trabajo, calendarios, jornadas, horarios.

Y la complejidad del análisis aumentaría en la medida en que introduzcamos variables de tipo antropológico, económico, político y social que de alguna manera entran en el diagnóstico ya que en la realidad se da una dinámica interacción entre el estado de desarrollo de la sociedad y la forma como opera el hecho educativo, aún en los niveles más particulares.

Esto sugiere un complejo e interrelacionado panorama organizacional que demanda la integración de esfuerzos de toda la comunidad educativa, en función de la modernización y mejoramiento de los procesos de enseñar y aprender.

¿Pero, cómo crear un clima favorable para lograr esto mediante un plan estratégico debidamente concebido e instrumentado?

¿Cómo asegurar el apoyo constante del estamento directivo a las propuestas de transformación?

¿Cómo lograr de la adecuada participación de los estudiante a través de un aprendizaje activo, centrando en la formación integral, comprometido con las tareas del desarrollo, proyectado a la eficiencia, eficacia y efectividad del servicio público?

¿Cómo podrá inducirse a la reflexión sobre los problemas inherentes a la docencia, propiciando la adopción por parte de los docentes de actitudes de innovación y autoperfeccionamiento?

### 3. En qué término se ejecutará la propuesta

Resulta conveniente señalar si el proceso de implantación de nuestras propuestas y recomendaciones va a tener unas etapas que deban cumplirse en un marco temporal determinado.

Este término se fijará tomando como referencia el corto, mediano y largo plazo.

### 4. Cómo iniciar el proceso

Debemos hacer sugerencias muy concretas acerca de cómo iniciar el proceso de mejoramiento cualitativo de la educación, teniendo en cuenta que éste debe adelantarse en forma progresiva y coherente, involucrando a todos los estamentos de la institución, no única y exclusivamente al docente.

Esto implica determinar, con la mayor precisión posible, de dónde parte el proceso y hasta dónde debe llegar.

La capacitación figuraría como parte fundamental de la estrategia de modernización, renovación pedagógica y mejoramiento profesional.

Muy probablemente todos coincidimos en que no se trata de una capacitación programada tan sólo para expandir el conocimiento o para presionar a los docentes a asistir a cursos y conferencias.

Se trata de una capacitación para la adopción de innovaciones lo cual requiere, como ya hemos señalado, respuesta franca, participativa y constante por parte de los estudiantes.

¿Pero cómo lograr esto? ¿Por dónde empezar?

A manera de ejemplo podemos sugerir una secuencia para ver qué eventos le pueden hacer falta o sobrar; analizar si funcionará en un determinado caso o si resultaría más práctico pensar en otra estrategia.

#### VEAMOS:

- A. Buscando crear un clima adecuado y las posibilidades de repercusión participativa en los distintos estamentos de la respectiva institución, plantear vigorosa y coherentemente la necesidad de asumir el reto frente al compromiso de procurar una educación de mejor calidad, de mayor relevancia y pertinencia.

Es necesario generar espacios para el estudio consciente del diagnóstico institucional, para el debate y la concertación, dejando muy en claro que esta tarea requiere del compromiso de todos. Que es preciso el esfuerzo coordinado para lograr incorporar a la práctica cotidiana métodos pedagógico-didácticos más activos, participativos e innovadores.

La vía del ejemplo ilustrativo que pudiera reportar un inventario de experiencias exitosas que a nivel internacional se hayan adelantado en este campo, resultará altamente benéfica y oportuna como punto de partida para emprender esta acción transformadora en búsqueda de la calidad y la excelencia.

Esta especie de **BANCO DE ÉXITOS** permitiría activar la autogestión, potencializar la transferencia como parte del diario quehacer académico muchas veces abocado a conflictos que aparecen insuperables y abrir las puertas a la esperanza por las opciones que ofrece de replicar estas experiencias ejemplares, paradigmáticas, adaptándolas a las necesidades, condiciones y exigencias del contexto institucional en el que actúan.

- B. Motivar a profesores y alumnos a conocer, valorar y aplicar la metodología propuesta para lo cual se programará una serie de talleres como parte del trabajo en la facultad o unidad académica correspondiente.

Estos talleres deberían ser conducidos por especialistas que además de dominar el tema, tengan una gran capacidad de movilización actitudinal y de liderazgo.

- C. Dar inicio a un proyecto interno de estructuración y puesta en marcha de un grupo permanente de docentes que va a experimentar la metodología en términos de conceptualización, aplicación y evaluación, contando para ello con la asesoría técnico-pedagógica de especialistas en la materia.

Así el grupo tendrá la oportunidad de profundizar en un método particular o, si se prefiere, buscar entre todos los demás, cuál sería el que más se adapta a los requerimientos del curso a su cargo. Cómo podría establecer combinaciones con otros métodos.

- D. Tomando el proceso pedagógico-didáctico en su conjunto, determinar cuáles serían las variables esenciales que resultaría prioritario tomar como objeto de estudio/preparación, de mejoramiento, de actualización.
- E. Establecer o readecuar un sistema de estímulos para incentivar los resultados prácticos que se vayan logrando en términos de adopción de innovaciones metodológicas, no de simple asistencia a cursos.

En esta perspectiva, podría visualizarse cómo la capacitación y la conformación de grupos permanentes de trabajo van dando forma a un centro, departamento y oficina destinado al diagnóstico, asesoría pedagógica y producción de multimedios para

facilitar el aprendizaje.

### 5. Con qué recursos

Al formular nuestras propuestas y recomendaciones debemos procurar no dar la impresión de que las instituciones deban realizar grandes esfuerzos organizativos y presupuestales para adelantar actividades extras de capacitación, fomento y producción.

En lo posible, estas actividades no deben implicar costos adicionales fuera de una inversión relativamente pequeña que habría que hacer al comienzo para la capacitación y la producción de materiales didácticos de apoyo, aunque estos aspectos ya estén contemplados en los presupuestos de las instituciones. Se trata de poder lograr la optimización de su uso.

### 6. Mediante qué estímulos

Entre los estímulos al docente que tendría que proporcionar la institución figura, por lo menos, el tiempo.

Es lógico, suponer que va a ser muchísimo más difícil desarrollar con éxito estas actividades si se programan durante el tiempo libre de los docentes que si se les asigna para estos efectos unas horas dentro de su carga académica.

Tendría que ofrecerles, además, espacio adecuado, recursos materiales, bibliografía y asistencia técnica.

Por otra parte, si fuera posible, podría establecerse un *sistema de estímulos inmediatos*: créditos o puntajes para el escalón, equivalencia a una publicación, entre otros.

Es decir, algún tipo de incentivo que permita al docente percibir que la capacitación para la adopción de innovaciones le va a reportar algún beneficio directo.

No simplemente asumir que todo el mundo está interesado de manera espontánea e incondicional en la mejora cualitativa de su capacidad de enseñar.

Igualmente, podrían considerarse *otros estímulos con proyección al mediano y largo plazo*; que estos talleres, trabajos producidos y demás eventos de capacitación, enmarcados dentro de un plan institucional de mejoramiento profesional, puedan eventualmente conducir a un título de Postgrado: *Docencia Universitaria, Tecnología Educativa e Innovaciones Pedagógicas, Gerencia del Servicio Académico*, por ejemplo.

También estarían al servicio de este plan de desarrollo de recursos humanos para construir la calidad y excelencia que las instituciones demandan, aspectos tales como el año sabático, becas, comisiones de

estudios, descarga académica y derechos de autor/regalías.

Esto podría, de igual manera, contribuir a darle mayor proyección y pertinencia a ciertas actividades académicas que debe realizar el estudiante de pregrado y postgrado: pasantías, prácticas supervisadas, proyectos de investigación, monografías y trabajos de grado.

Se abrirían así espacios propicios para el trabajo que adelantarían los equipos de consultoría y entrenamientos; para las acciones de cooperación horizontal, el intercambio de experiencias e información entre las instituciones permanentes de la Red.

## **7. A partir de qué ambiente de voluntad política institucional**

Sin lugar a dudas, las propuestas no serán viables si no consideran los mecanismos que garanticen el suficiente convencimiento, apoyo y estímulos por parte de estamento directivo de las instituciones.

Nos corresponde, entonces, sugerir cuál sería la mejor manera de captar la atención y comprometer a los directivos para propiciar un ambiente de las propuestas de transformación académica.

¿Qué estrategias y medios resultarían más adecuados y efectivos?

## **SEGUNDA PARTE**

Los principios de la pedagogía activa, no centrada ya en el arte de la enseñanza sino en la misión de potenciar el aprendizaje, nos plantean una secuencia argumental de carácter silogístico cuya deducción lógica no siempre corresponde a la forma como se articulan en la práctica los componentes del sistema enseñanza-aprendizaje.

Las proporciones de esta secuencia argumental se expresan así: *Si a los estudiantes hay que guiarlos para que aprendan a aprender, a los académicos hay que enseñarle a enseñar.*

En esta forma los estudiantes podrían contar con una mejor enseñanza, lo cual debe repercutir en un mejor aprendizaje puesto que todo mejoramiento del docente beneficia a los alumnos.

Estos argumentos se sustentan en el principio, generalmente aceptado, de que si mejora la calidad de la educación necesariamente mejorará la calidad de vida y prosperidad del ser humano y sus instituciones.

La necesidad de reordenar la secuencia en cuestión para que recupere la vía lógica, es de una mayor urgencia si nos referimos a la educación

superior ya que ésta es impartida por académicos normalmente especializados en la respectiva disciplina o asignatura pero carentes, en la mayoría de los casos, de una formación pedagógica adecuada.

Hacer frente a la solución de este problema implica concebir e instrumentar una estrategia de asesoría y entrenamiento a los docentes, en el marco de un plan de mejoramiento de la calidad de la educación superior.

Esta estrategia podría contemplar, entre otros, los siguientes aspectos:

- Fortalecer la base conceptual de los docentes en términos de comprensión, análisis y manejo de las variables esenciales del proceso pedagógico en su conjunto y específicamente del sistema enseñanza aprendizaje.
- Dependiendo de las prioridades, éstas serían algunas de la unidades en que podría enfatizarse:
  - Cómo establecer estructuras y secuencias didácticas en la planificación y conducción de los cursos.
  - Principios básicos de la psicología del aprendizaje activo.
  - Elaboración de instrumentos de evaluación del rendimiento académico.
  - Teoría de la comunicación.
  - Teorías de la motivación, necesidades humanas y satisfacciones.
  - Creatividad y desarrollo de la inteligencia.
- Entrenar a los docentes en la aplicación contextualizada del saber psico-pedagógico a la solución de problemas de enseñanza-aprendizaje, recurriendo de manera hábil y planificada al uso de técnicas, instrumentos metodológicos y recursos comunicacionales con el fin de facilitar el aprendizaje en las diferentes esferas del desarrollo humano.
  - Esfera intelectual (conocer)
  - Esfera ejecutivo-práctica (aplicar, actuar)
  - Esfera axiológica, afectivo-actitudinal y ética (sentir, valorar)
- Desarrollar en los docentes actitudes de actualización y mejoramiento profesional que vayan al ritmo de los avances de la época no sólo en el campo específico de su formación, de la disciplina a



su cargo sino en lo pertinente a la evolución de los conceptos, métodos y estrategias didáctico-pedagógicas que confieran una mayor eficiencia, eficacia y efectividad a su histórica misión.

Dentro de amplio repertorio de alternativas al servicio de los procesos de modernización e innovación institucional para mejorar la calidad de la educación, las metodologías activas y participativas abren nuevos horizontes de avances y superación al propio tiempo que aproximan la academia a las condiciones cambiantes de la vida real.

Todo el conjunto de métodos que pueden clasificarse en esas dos categorías genéricas (activos/participativos), tienen su propio régimen de empleo, sus ventajas y limitaciones para aplicarlos a la diversidad de etapas del proceso de enseñanza-aprendizaje. Tienen también sus normas deseables de comportamiento y posibilidades de combinarse en forma interactiva.

Como lo ilustra el **cuadro 2**, para ejemplificar estos aspectos presentamos en este documento el Método de Casos como un eje básico que facilita la incorporación de otros métodos activos y participativos.

Conviene destacar que lo esencial de toda innovación es que una determinada persona, grupo o institución pueda llegar a hacer las mismas cosas que le corresponde ejecutar, con los mismos recursos pero de una manera distinta para lograr mejores resultados en términos, sobre todo, de calidad.

Esto implica un reordenamiento en cuanto al uso de los recursos, a las técnicas o manera de hacer las cosas, a los procedimientos, métodos y estrategias.

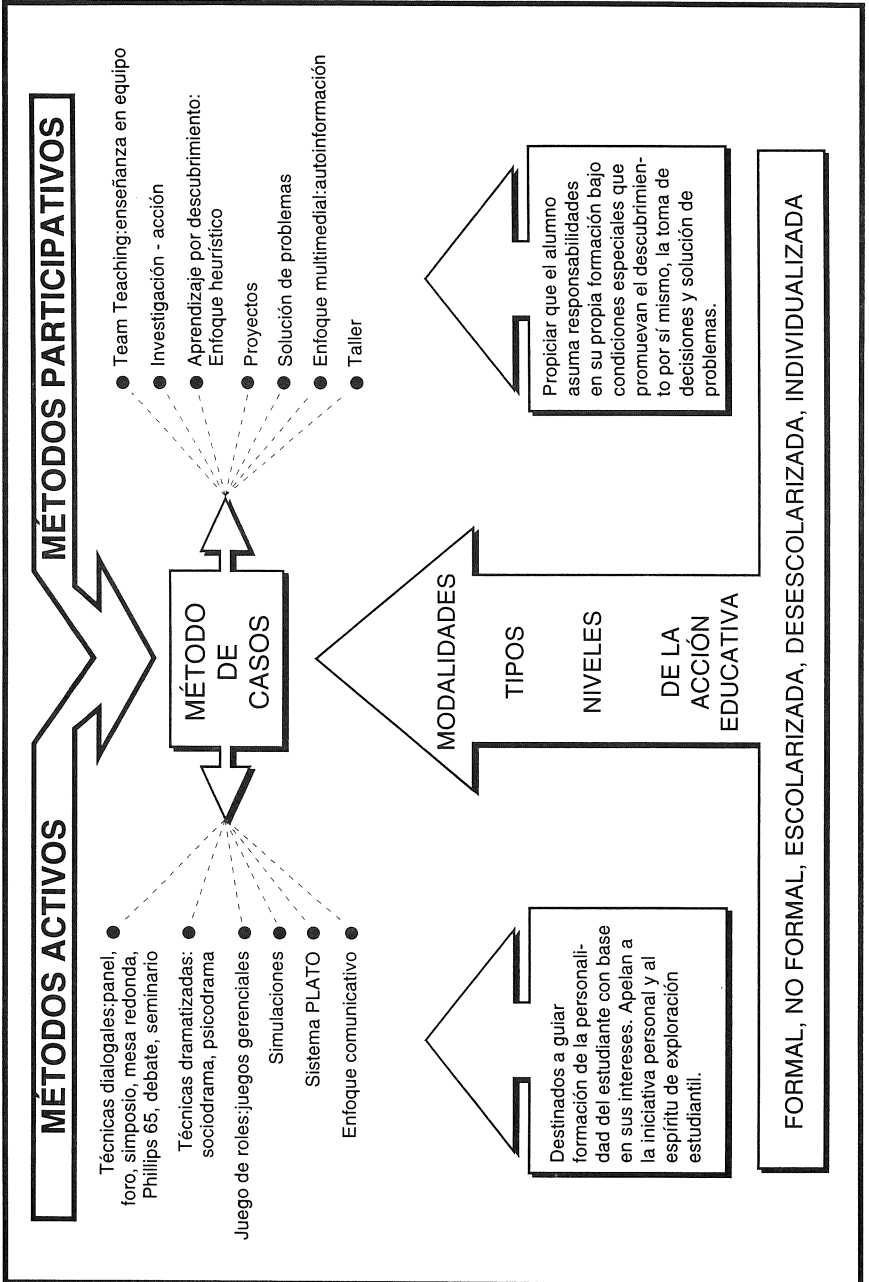
Se perfila aquí un aspecto fundamental que, aunque parezca un tanto filosófico y hasta romántico, en definitiva resulta plenamente válido en el quehacer pedagógico cotidiano comoquiera que entraña la esencia misma del papel del maestro.

Para cumplir cabalmente su misión, al profesor más que dictar clases, le corresponde acompañar al estudiante en un proceso de descubrimiento e indagación constante en el que el propio maestro comienza a descubrir cosas que probablemente no se le habían ocurrido antes.

Es decir, el profesor, al tiempo que enseña, puede aprender muchísimo juntos a sus alumnos, especialmente cuando recurre a un método más abierto, más participativo, más analítico y más de discusión.

Esto quiere decir que hay necesidad de entablar una relación mucho más horizontal con el estudiante. A propósito de esto, con frecuencia podemos identificar aspectos de lo que se está estudiando en una determinada disciplina que son observados de manera diferente por sujetos

CUADRO 2



**MÉTODOS PARTICIPATIVOS**

- Team Teaching: enseñanza en equipo
- Investigación - acción
- Aprendizaje por descubrimiento: Enfoque heurístico
- Proyectos
- Solución de problemas
- Enfoque multimedia: autoinformación
- Taller

**MÉTODO DE CASOS**

**MÉTODOS ACTIVOS**

- Técnicas dialogales: panel, foro, simposio, mesa redonda, Phillips 65, debate, seminario
- Técnicas dramatizadas: sociodrama, psicodrama
- Juego de roles; juegos gerenciales
- Simulaciones
- Sistema PLATO
- Enfoque comunicativo

**MODALIDADES**

TIPOS  
NIVELES  
DE LA  
ACCIÓN  
EDUCATIVA

Destinados a guiar formación de la personalidad del estudiante con base en sus intereses. Apelan a la iniciativa personal y al espíritu de exploración estudiantil.

FORMAL, NO FORMAL, ESCOLARIZADA, DESESCOLARIZADA, INDIVIDUALIZADA

distintos y que pueden ser igualmente válidos desde el punto de vista científico, ya que las teorías, métodos, procedimientos y estrategias están en construcción permanente. Esto lo respalda el proceso de evolución dinámica y constante en que se hallan inmersos.

De este aspecto se desprenden combinaciones interesantes que en un momento dado podrían establecerse entre el *Método de Estudio de Casos* y los *Métodos de Aprendizaje por Descubrimiento* (enfoque heurístico), *Investigación-Acción y Solución de Problemas*.

No es difícil verificar cómo ello permite plantear formas novedosas de pensamiento e identificar enfoques creativos en los participantes.

Se trata de un asunto conceptual bastante importante en el sentido de que no todos los estudiantes o grupos que estudien el mismo caso van a llegar a las mismas conclusiones debido a que el análisis de la realidad plantea alternativas diferentes, de acuerdo con el marco de referencia o del contexto particular correspondiente.

Acostumbrar al individuo a encontrar varias posibles respuestas al mismo problema resulta provechoso en el proceso de formación para hacer frente a esa mentalidad muy generalizada entre los ejecutivos, especialmente del sector público, enseñados a pensar que sólo hay una manera de hacer las cosas. Que esa es la norma, la tradición o la rutina y que fuera de ésta no hay solución posible.

Precisamente en el proceso de formación con el *Método de Estudio de Casos*, al participante se le presentan situaciones donde las reglas de juego cambian y hay que estar entonces preparado para idearse la solución más adecuada y tomar las decisiones correspondiente en forma oportuna.

Corresponde aquí señalar otras combinaciones entre el *Método de Casos* y las metodologías que permiten integrar la teoría con la práctica, en función de la realización de trabajos específicos: el *Taller*, el *Método de Proyectos*, entre otros.

El participante podrá así tener la oportunidad de aprender a escribir casos y presentarlos para análisis ante sus compañeros y profesores, tomando como referencia su experiencia de trabajo o de investigación.

Esto puede contribuir a darle una mayor proyección y pertinencia a ciertas actividades académicas que debe realizar el estudiante de pregrado y postgrado: pasantías, prácticas supervisadas, proyectos de investigación, monografías y trabajos de grado.

También podría manejarse este aspecto dentro de una política de definición de criterios, requisitos, estímulos para ingreso y promoción a la carrera docente: puntajes por publicaciones, descarga académica, año sabático, derechos de autor/regalías, acreditación de experiencia o de estudios avanzados.

En una estrecha relación con lo anterior, hay otro aspecto que facilita la integración de las áreas del plan de estudios dentro de un enfoque interdisciplinario que, además, ayuda a superar los límites tradicionales entre las disciplinas, estableciendo nuevas relaciones entre ellas. Me refiero a las posibilidades de combinación que ofrece el *Método de Casos* con el *Método de Enseñanza en Equipo* (*Team Teaching*).

Dentro de una secuencia organizada de sesiones, el *Método de Casos* podría permitir la intervención de dos, tres o más profesores alternando al mismo tiempo, mirando el mismo caso desde la perspectiva de la asignatura a su cargo, de la especialidad de su respectiva formación y ejercicio profesional.

Así puede desarrollarse el programa de los diversos cursos reemplazando, aunque sea por un término determinado, la clase corriente, la cátedra que ha de dictar a la hora que señala el horario oficial, convencional.

Esto se convertiría en una interacción muy dinámica que además de posibilitar la integración e interdependencia de las disciplinas a través del estudio conjunto de varias unidades didácticas en secuencia, permitiría confrontar la complementariedad y la propia identidad de las disciplinas. Es decir, lo que es común y lo que es diferente en cada una de ellas.

Organizar así el desarrollo del período académico resultaría no sólo conveniente, útil y práctico sino agradable y compensador para todos por lo novedosa, ágil e intensa que resultaría esta competencia intelectual.

También pueden ofrecer vínculos de interacción con estas metodologías, las *Técnicas Dialogales* que propician la discusión, la problematización y criticidad; el intercambio de experiencias de información, fomentando así el trabajo de grupo.

Ese es el caso del *Panel, Foro, Simposio, Mesa Redonda, Debate, Seminario, Phillips 66*.

En igual forma, las técnicas dramatizados como el *Sociodrama* y el *Psicodrama* que pueden presentarse a través de la actuación directa o a partir de una videograbación previamente elaborada.

Los *Juegos Gerenciales* constituyen también un excelente recurso didáctico que puede incorporarse en forma combinada o complementaria con estas metodologías. Los *Juegos Gerenciales* se montan con base en la simulación de roles asumida por los participantes a través de la actuación directa, en video o a partir del computador. En este caso, se apoya en programas denominados *Sistemas Expertos* relativos a un campo específico del saber que simula el progreso de razonamiento, toma de decisiones u actuación de una persona experta en dicho campo; la gerencia, por ejemplo.

Apoyado en este mismo software computacional pero incorporado a la vez muchos más recursos de la tecnología cibernética, se ha experimentado con éxito el *Sistema Plato*, abreviatura esta que corresponde a *Programmed Logic for Automatic Teaching Operation*.

La conformación de este sistema parte de micro-computador con pantalla multi-imagen, señal de audio e impresora de texto, gráficas dibujos y fotografías *escaneadas* que está conectado a una terminal (Banco de Datos) provista de un arsenal de información que permite el diálogo interactivo. En convergencia estarían, entre otros: video-texto, video-disco, telefax, telefoto, video-teléfono, teleconferencia.

Estos sistemas ponen al alcance del escenario pedagógico los portentosos avances en materia de investigación sobre métodos y lenguajes de simulación e inteligencia artificial.

Además, enriquecen las formas de concebir y proyectar las tendencias de la comunicación y de la tecnología educativa a través de conjuntos coherentes de materiales didácticos asociados entre sí, de tal manera que cada medio cumpla funciones específicas. Unos cumplirían la función de medio principal, básico o maestro y otros las funciones de medios complementarios o de apoyo.

Ello nos permite ratificar que ni en educación presencial ni en educación a distancia, existe realmente un solo medio que sea óptimo e insustituible para todos los fines y, por lo tanto, hay que pensar en distintos medios para el aprendizaje dentro de una concepción multimedial.

Realmente la convergencia de las nuevas tecnologías micro-informáticas y telemáticas con los medios electrónicos convencionales para ofrecer nuevas formas de concepción, producción, gestión y difusión de contenidos y servicios, ha suscitado la creación de la nueva industria del conocimiento para potenciar el aprendizaje humano e incentivar nuevos estilos de desarrollo organizacional.

Así es como podría nutrirse de realidad comunitaria y empresarial a la institución educativa para convertirla, mediante esos nexos creativos, en verdadero centro del saber.

