

LAS MODALIDADES DE EDUCACIÓN VIRTUAL COMO MODIFICADORAS DE LAS ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES DE LA UNIVERSIDAD

SANDRA LIZBETH JAIMES HERNÁNDEZ

Departamento de Sociología, División de Ciencias Sociales y Humanidades, UAM-Azcapotzalco

RESUMEN: El presente trabajo tiene como finalidad hacer una aproximación inicial en relación a los cambios a los que se enfrenta la organización educativa con la incorporación de nuevas tecnologías de información y comunicación, así como con la adopción de modalidades de Educación Virtual.

Ello se hará en primera instancia definiendo de manera general lo que se entiende por organización y posteriormente a la organización educativa, especialmente las particularidades o especificidades de la universidad como organización. Posteriormente se abordará el tema de las nuevas tecnologías de información y comunicación y las nuevas modalidades de educación,

dando paso así a la educación virtual y cómo la incorporación de esta modalidad modifica la estructura organizacional de la universidad.

En último lugar se concluirá que estos cambios no sólo modifican las estructuras y los procesos administrativos, sino que también repercuten en las formas de interacción de los miembros de la organización en una de sus funciones básicas, la formación de recursos humanos y su certificación.

PALABRAS CLAVE: Organización educativa, estructura organizacional, educación virtual, tecnologías de información y comunicación

Introducción

La llamada era tecnológica, ha traído la incorporación de nuevas tecnologías de información y comunicación en la educación en casi todos sus niveles generando así, cambios en la distribución y acceso a la educación. La educación virtual forma hoy parte de la oferta que muchas instituciones de educación superior ofrece, sin embargo esto genera al interior de la misma cambios, en su estructura organizacional, que llevan a la organización educativa a reestructurar algunos de sus espacios para combinar el sistema presencial que ha sido el predominante, con la nueva modalidad virtual que puede ser semipresencial o no presencial. Ello implica pues una serie de cambios al interior de la organización y

modifica no sólo la parte administrativa y de gestión sino también las formas en que los miembros de la organización se relacionan e interactúan.

Qué se entiende por organización

Las organizaciones permiten regular las relaciones entre los individuos, la sociedad, el Estado y entre las organizaciones mismas, ello se debe al desarrollo y complejización de las sociedades, así los individuos nos vemos relacionados todo el tiempo de manera directa o indirecta con alguna organización.

Para que a un grupo se le pueda llamar organización, debe existir dentro de él, la coordinación y distribución de actividades dentro de un espacio y un tiempo determinados. Coordinación que debe ir dirigida por reglas, ya que normalmente las organizaciones cuentan con un sistema burocrático el cual se ha implementado en busca de la mayor eficiencia para lograr sus objetivos, lo que quiere decir que en estas existe una estructura jerárquica que recae sobre una clara separación de tareas dentro de la organización, que permita delimitar las funciones y los espacios a utilizar por cada miembro de la organización. Cabe mencionar que para que esto sea posible, es necesario llevar un cierto control de los movimientos y funciones de los miembros de la organización. Este control se lleva a cabo mediante la vigilancia del espacio y de las actividades. (Guiddens, 1991).

Con lo anterior podemos inferir que para que se dé el buen funcionamiento de la organización, así como el cumplimiento de sus objetivos se requiere de una estructura, pues es en ella donde se regula la influencia de las variaciones individuales sobre la organización, delimitando así lo que es permisible dentro de la misma. Es en la estructura donde se ejerce el poder y se toman las decisiones, al tiempo que se determinan las posiciones de cada miembro. Se debe considerar que cada organización tiene diferencias estructurales en cada unidad de trabajo. (Hall,1996)

La organización cuenta con un elemento muy importante: la racionalidad. Todas las organizaciones funcionan bajo un supuesto racional mediante el cual buscan el cumplimiento de sus objetivos, aunque estos últimos no siempre suelen ser racionales, la forma en que se buscan si lo es.

Toda organización requiere de cierta formalización de sus reglas y procedimientos, lo cual le permite manejar las contingencias a las que ésta se pueda enfrentar. Al tiempo la for-

malización permite la codificación de puestos, especificando su descripción y así poder tener cierto control organizacional sobre el individuo. Existe variación en la formalización entre una organización y otra. (Formalización máxima: mayor rigidez. formalización mínima: menor rigidez). La formalización permite la permanencia y el cambio. Cuando se incorporan cambios en los programas (reglas, normas y pautas) pueden recibirse de manera positiva o negativa. La especificación de reglas, procedimientos y castigos predetermina lo que sucede en una organización, ya que el comportamiento no es aleatorio y está dirigido a cierto grado de formalización para alcanzar una meta. (Hall,1996)

La formalización es crucial para la vida de la organización, pues es un mecanismo de control para los individuos. Las organizaciones desarrollan características que se encuentran tanto en los sistemas formales como informales.

Por otro lado se debe considerar que las organizaciones son un espacio en el que se llevan a cabo un sin fin de relaciones impersonales, sin embargo un elemento importante dentro de estas son los individuos y como tales, se les debe tomar en cuenta. Esto es, debemos darnos cuenta que cada uno de ellos tiene una personalidad e identidad propia y de algunas construcciones culturales ajenas a las de la organización.

La personalidad tiende a determinar de cierto modo el comportamiento de los individuos dentro de la organización y va más allá de las relaciones determinadas por las reglas, convirtiéndose así en relaciones dicotómicas, esto es, en relaciones formales tal y como lo exigen las reglas previamente establecidas y en relaciones informales donde la personalidad de cada individuo dota de cierta particularidad a su función.

Es importante contextualizar a las organizaciones ya que éstas emergen en diferentes épocas históricas, por lo tanto se enfrentan a distintas eventualidades. Así mismo debemos tener en cuenta que éstas varían en tamaño y la estructura organizacional es dinámica.

Organización educativa, el caso de la universidad

La universidad es sin duda una organización que se desarrolla en las sociedades modernas, cuenta con un espacio físico, además de contar con un sistema de reglas bien establecido, es decir cuenta con un marco burocrático que permite delimitar de manera formal

las funciones de sus miembros, además de establecer una jerarquía para el cumplimiento de sus objetivos.

Los miembros de la organización y en específico de la universidad, se caracterizan o tipifican de distinta forma, ya que depende de los intereses que éstos tengan para que así colaboren y participen dentro de la organización, sin embargo, es necesario que ellos tengan en cuenta los objetivos principales de la organización, que en el caso de la universidad es la transmisión y producción de conocimiento.

Generalmente la estructura organizacional de la universidad se divide de la siguiente manera: unidades o campus, facultades, colegios, divisiones y departamentos; tanto para la parte académica como para la administrativa, se tiene una alta jerarquía que va desde el rector, secretarios académicos, directores, jefes de departamento, coordinadores, docentes, alumnos y personal de oficinas y de servicios. Esto depende de cada universidad, ya que algunos sólo se dividen en uno o varios sistemas y la jerarquía varía dependiendo de su estructura organizacional. Cabe aclarar que dentro de cada sistema, la estructura se va diversificando y por lo tanto los miembros también.

Por otro lado podemos ver que la universidad se distingue como una organización por un lado por su objeto, es decir por aquellas funciones sustantivas que tiene definidas, como la producción y transmisión de conocimientos, así como por la difusión de la cultura. Sin embargo hay que aclarar que la universidad no se convierte en una mercancía en sentido estricto, si consideramos que cuando se enseña, no se pierde, es decir aquel que posee el conocimiento, no lo pierde, pues éste es un bien público, ya que la propia carrera por la primicia del descubrimiento lleva a difundirlo en las comunidades de referencia, pero además porque tiene usuarios incorporados, aunque sea temporalmente, mientras desarrollan sus carreras o posgrados, a la organización, es decir, éstos son al final cuando obtienen su certificado, al mismo tiempo parte de la organización y resultado del trabajo adecuado de la misma.

Incorporación de nuevas tecnologías de información y comunicación y nuevas modalidades de educación

Sin duda las organizaciones educativas al ser parte de las sociedades modernas se enfrentan a un contexto y dinámica social cada vez más complejo, lo que permite que éstas

sean diversas, en su estructura, objetivos y desarrollo. Estas adoptan nuevas tecnologías por lo que pueden adquirir nuevas estrategias.

Hoy por hoy podemos observar que intervienen distintos factores en la producción del conocimiento, tanto sociales como económicos, en especial el crecimiento poblacional y económico que han sufrido las sociedades permiten ver, que los cambios operados en los roles y en la composición social conducen a una educación más amplia que prepare a los individuos para actividades públicas administrativas e industriales más variadas. Estas exigencias sociales y económicas permiten pasar de un modelo o plan de estudios tradicional a uno que permita mayor flexibilización en la distribución del conocimiento, permitiendo así las modalidades de educación virtual (EV) y a distancia así como modalidades semipresenciales, aunado a esto, se encuentran los grandes avances en cuanto a tecnología se refiere. Así mismo los acontecimientos coyunturales a nivel nacional como mundial permiten la alternativa en nuevos modelos de educación, de tal suerte, que los sistemas de educación hoy por hoy tratan de hacer frente a ciertas problemáticas tales como la cobertura, equidad y calidad entre otros.

Por otro lado las modificaciones en los modelos de producción del conocimiento y en la creación del currículo, han repercutido sin duda alguna en el proceso de escolarización, muestra de ello es justamente la incorporación de nuevas Tecnologías de Información y Comunicación, (TIC), así como la creación de nuevos modelos de reproducción del conocimiento, tal es el caso de la Educación a Distancia (ED) y específicamente de la Educación Virtual (EV).

Los cambios que se presentan en la actualidad no sólo se dan en torno a la economía, la política y las nuevas formas de relación social, sino también trastocan a la educación y especialmente a la educación superior, ya que con los avances y cambios acelerados en las TIC, exigen una especialización de conocimientos que es cada vez más necesaria, trayendo como consecuencias no sólo transformaciones en los métodos pedagógicos, en el acceso a la educación superior sino también, en las estructuras organizacionales de las Instituciones de Educación Superior (IES); cambios que no siempre y en la mayoría de los casos estaban contemplados y que por lo tanto han tenido que ir incorporando estas nuevas modalidades y a su vez modificando y adaptando éstas a la estructura misma de la organización educativa.

Existen ya en nuestro país una gran cantidad de IES que están incorporando nuevas TIC y creando nuevos modelos de ED, particularmente lo que hoy se denomina EV, esta modalidad de acuerdo a lo planteado por Jordy Michelli en su trabajo Una tipología de la innovación organizacional para la educación virtual (2005) representa un importante mercado en la sociedad de la información. Ello implica la presencia de actores económicos e institucionales en un entramado global, con intereses tanto económicos como políticos y de orden simbólico.

Bajo el contexto de la modernidad, el mercado global y las economías desarrolladas, las TIC tienen su propia dinámica y actores concretos, tales como los organismos internacionales FMI, BM, IES y diversas empresas quienes proveen de recursos económicos y nuevas tecnologías. A su vez estas instituciones influyen de manera importante en la incorporación de TIC en los planes y programas de estudio, es por ello que las IES se han visto en la necesidad de modificar no sólo sus programas sino también la estructura organizacional de ellas, Jordy Micheli (2005,p.p96) menciona que esta transformación “tiene lugar cuando la universidad adopta y adapta una tecnología que está orientada hacia el objetivo central de la organización misma: la educación”, ello implica un problema en la asimilación del aprendizaje de las TIC y en el proceso de producción de las IES.

Es claro que la tecnología y las comunicaciones continúan en un proceso de desarrollo y perfección, por lo que las exigencias en el ámbito de educación son cada vez mayores. Sin embargo al mismo tiempo debemos considerar que no todas las TIC son necesariamente fuentes de conocimiento y la incursión de éstas en la producción de conocimiento y nuevos modelos de educación requieren del desarrollo de capacidades previas, para que éstas sean más funcionales y tengan un mejor desarrollo en los procesos de enseñanza-aprendizaje y en la generación y difusión de conocimientos.

Modificaciones en la estructura organizacional

Lo antes expuesto deja ver que es necesario reformular los planes de estudio y la utilización de nuevos métodos adecuados que permitan ir más allá del dominio cognitivo de las diversas disciplinas, por lo que hay que considerar nuevos modelos pedagógicos y didácticos e impulsarlos, al mismo tiempo ello requerirá de ciertas modificaciones en la estructura organizacional de la universidad.

Anteriormente se planteó que la estructura organizacional es el espacio en el que se establecen las reglas y procedimientos y que ésta es dinámica. En el caso de la universidad, al incorporarse una nueva modalidad de enseñanza se requerirá de una reorganización estructural, es decir, estas modificaciones exigen que la institución establezca normas y reglas específicas acordes a las nuevas modalidades. Existen ya algunos estudios que permiten ver que la mayoría de las universidades no cuentan con una normatividad establecida que les permitan tener un criterio institucional, que les deje definir los procedimientos y en algunos casos ésta se encuentra en proceso. Una de las principales razones por lo cual sucede esto, es debido a que la estructura de la universidad ha sido creada tradicionalmente para la educación presencial.

Cuando una IES decide incorporar dentro de su oferta educativa la modalidad virtual, ya sea esta semipresencial o no presencial, tendrá que suponer cambios en su estructura organizacional ya que en la mayoría de los casos éstas no contemplaban esta modalidad pues su estructura fue pensada para la modalidad presencial, por lo que ahora éstas tienen que generar nuevas estructuras que se encarguen de administrar y gestionar no sólo las plataformas en las que se encuentran las aulas virtuales, si no que se han tenido que crear también estructuras y procedimientos para la gestión del cambio, esto es, en las formas organizacionales, procedimientos administrativos, procesos de inducción, capacitación y actualización para los alumnos y profesores, así como la contratación de personal que dé apoyo a las diversas actividades que se realizan. Así mismo se presentan cambios en las distintas formas de gestión de la educación pues como ya se hizo mención no sólo se modifica la oferta en las modalidades sino que también presentan cambios las formas en que se administran las mismas.

En la mayoría de los casos se crean oficinas, departamentos coordinaciones etc. que se encargan de la administración técnica, de los recursos tecnológicos, así como de la incorporación de nuevas TIC que se consideren necesarias para mejorar la calidad y desempeño de los servicios. La administración de los recursos tecnológicos incluye la gestión y administración de los recursos económicos que se requieren para invertir en las TIC, por lo que en muchos de los casos las coordinaciones, oficinas y/o departamentos tienen también que planear un presupuesto o trabajar en coordinación con otras instancias de la organización que se encarguen de esto.

Otro de los cambios que supone la incorporación de las TIC y por lo tanto de la EV en las organizaciones educativas es la contratación de personal calificado que dé mantenimiento

a los recursos tecnológicos, lo cual a nivel de estructura organizacional, implica la creación de nuevos puestos y por lo tanto una reorganización jerárquica si es el caso o simplemente la incorporación de estos en el organigrama de la institución.

Esto último lleva a un tema substancial en relación a las nuevas formas de interacción así como a la asignación de roles ya que esto no sólo afecta a quienes están en la administración de éstos nuevos espacios, sino por el contrario lleva a pensar cómo es que la modalidad de EV modifica la manera en que el estudiante y el profesor interactúan no sin dejar de cumplir el objetivo y meta principal de la organización educativa que es la producción y transmisión de conocimientos.

Conclusiones

La educación se enfrenta a cambios de distintos órdenes (internos y externos), uno de ellos es la influencia y desarrollo vertiginoso de las TIC, las cuales impactan en los procesos de enseñanza-aprendizaje, así como en la creación de nuevas modalidades de enseñanza, como la EV, es por ello que las IES se ven obligadas a enfrentar estos cambios y por lo tanto a hacer una recomposición de su estructura organizacional, lo cual implica modificar no sólo las prácticas administrativas, la infraestructura tecnológica y sus formas de uso, así como las formas de operación académica, sino también las formas de interacción entre los miembros de la organización, sin dejar a un lado los objetivos iniciales de la organización misma, sino por el contrario se esperaría que estos cambios la vayan fortaleciendo poco a poco y así enfrentar los retos a los que la Los cambios llevan a que las IES, requieran de instancias administrativas dedicadas a la planeación, coordinación y desarrollo de la educación virtual, si la universidad logra contar con ello, esto le permitirá en un futuro tener una amplia proyección dentro y fuera de la institución. Es importante destacar que este proceso debe estar acompañado de una infraestructura, normas, objetivos y políticas institucionales, así como de financiamiento y asignación de personalasí las organizaciones educativas se enfrentarán.

Referencias bibliográficas

Diagnóstico de la Educación Superior a Distancia (2000) ANUIES, México.

Gibbons, Michael (1997) La nueva producción del conocimiento. La dinámica de la ciencia y la investigación en las sociedades contemporáneas, Barcelona, Pomares-Corredor, pp. 7-65

Giddens, Anthony (1991) "Las Organizaciones Modernas" Cap. 11 en Sociología, Madrid, Alianza Editorial, col. El Libro Universitario, ciencias Sociales, pp.369-394.

Hall, Richard(1996) Organizaciones, estructuras procesos y resultados. Capítulo 3: "La estructura organizacional: sus formas y resultados" Capítulo 4: "Estructura organizacional: explicaciones"

Michely, Jordy (2005) Una tipología de la innovación organizacional para la educación virtual en universidades mexicanas, en Revista de la Educación Superior, No. 136, ANUIES, México, pp 95-105