

¿Por qué estudiar la gestión de las organizaciones universitarias a distancia?

César Miranda

RESUMEN

El objetivo fundamental de este trabajo es argumentar por qué estudiar la gestión de las organizaciones universitarias a distancia. La motivación obedece a la necesidad que estas instituciones trasciendan de una estructura organizativa convencional a una emergente atenta a las implicaciones particulares, componentes, funcionamiento y estructura propios de su naturaleza organizacional. Es un estudio argumentativo basado en la experiencia del autor como gestor de este tipo de instituciones y de documentos escritos por autores interesados y vinculados al tema. Se argumenta que se debe estudiar la gestión en este tipo de organización porque: a) la Universidad a distancia es una organización sistémica, social y abierta, por lo se presenta como el escenario ideal para estudiar la gestión como un elemento organizacional fundamental; b) la gestión universitaria a distancia es un proceso que implica: planificar, organizar, dirigir, y controlar eficaz, eficiente y globalmente la organización; c) se requiere generar modelos de gestión que respondan y se adecuen a este tipo de organizaciones para regular, guiar y orientar, pertinentemente, todos sus procesos de manera integral. Se concluye que la mayoría de estas organizaciones, enfocadas sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje, particularmente enmarcadas en lo pedagógico, han dejado a un lado el aspecto de la gestión que impide ver la universidad a distancia como un todo integrado. En este sentido, se han generado una especie de híbridos en la forma como se gestionan las organizaciones universitarias a distancia, por lo que estudiar la gestión de éstas permitiría superar las estructuras organizativas convencionales hacia un modelo de gestión necesariamente distinto que implique una gestión universitaria a distancia global e integral.

Descriptores: gestión, universidad a distancia, modelos de gestión, organización social.

Instituto de Mejoramiento
Profesional del Magisterio

(IMPM-UPEL)

Los Dos Caminos,
Edo. Miranda. Venezuela

csarmiranda@gmail.com

Recibido: 16/10/2015

Aceptado: 01/12/2015

Why do study the management of distance university organizations?

ABSTRACT

The main objective of this paper is to argue why study the management of distance university organizations. Motivation reflects the need that these institutions transcend a conventional organizational structure emerging attentive to the particular implications, components, operation and organizational structure of its own nature. It is an argumentative study based on the author's experience as a manager of such institutions and documents written by authors interested and involved in this issue. It is argued that management should consider this type of organization because: a) the distance university is a systemic, social and open organization, so it provides the ideal setting to study the organizational management as a key element; b) the distance university management is a process that entails: planning, organizing, directing, and controlling effective, efficient and overall organization; c) it is required to generate management models that respond and adapt to these organizations in order to regulate, guide and direct, appropriately, all its processes holistically. We conclude that most of these organizations, focused on the process of teaching and learning, particularly framed in pedagogy, have left aside the aspect of management that obscures the distance university as an integrated whole. In this sense, a kind of hybrid has been created to the way that university organizations are managed, so studying management would overcome these conventional organizational structures to a different management model necessarily, involving a global and comprehensive distance university management

Keywords: management, distance university, management models, social organizations.

Introducción

La Universidad como organización social, es representante natural de la educación superior en el mundo, integrada por un conjunto de relaciones humanas, sociales, dinámicas innovadoras y transformadoras, fundamentales para atender y responder a las necesidades de la sociedad.

En este sentido, es el espacio donde se aglomeraran las ideas, el pensamiento, las grandes preguntas en torno al país y al mundo para propiciar la reflexión y la búsqueda de respuestas a los problemas sociales.

A lo largo de la historia, las Universidades han ido evolucionando y cambiando en su manera de gestionarse en diversos niveles y estructuras, así como en sus características y posibilidades de acceso sobre la educación que imparten.

Algunos de estos cambios, se evidenciaron en un estudio Delphy realizado por Zawacky-Richter (2009) sobre nuevos intereses en las temáticas de investigación centradas en tecnologías hacia otras áreas de énfasis como: la gerencia y el cambio en las organizaciones universitarias enmarcadas en la modalidad de estudio a distancia. Incorporándose elementos como la gestión educacional, estrategia y liderazgo, estrategias gerenciales, aseguramiento de calidad, entre otros.

Estas nuevas temáticas de estudio, se han visto potenciadas con el auge de organizaciones universitarias que han incorporado programas educativos basados en la modalidad a distancia, llevándoles a intentar establecer mecanismos para gestionarse, apuntando la mayoría, hacia los procesos de enseñanza y aprendizaje y dejando a un lado la gestión integral de la organización.

Precisamente, esto último es un aspecto a discutir, por cuanto se ha dificultado la creación e implementación de modelos de gestión acordes a las necesidades y expectativas de aquellas universidades que han intentado gestionarse bajo la modalidad a distancia, lo cual ha generado que en la mayoría de los casos, su gestión siga adaptada a modelos convencionales, con pocos elementos de impliquen una gestión organizacional a distancia global e integral.

En este sentido, al incorporarse la educación a distancia como alternativa de estudio en la universidad, se hace imprescindible el diseño de modelos de gestión que definan y fortalezcan los procesos y el funcionamiento integral de la organizaciones universitarias a distancia, y no desde lo pedagógico exclusivamente, como ha ocurrido en la mayoría de los casos hasta ahora. Pues la gestión universitaria a distancia, debe ir mucho más allá del aspecto antes mencionado, implicando una serie de procesos organizados para regular, guiar y orientar eficaz y eficientemente el funcionamiento de la universidad integralmente.

Por lo tanto, es fundamental estudiar la gestión de las organizaciones universitarias a distancia en relación a la pertinencia y adecuación de modelos de gestión para este tipo de organizaciones, que les permita apartarse de la convencionalidad y que ha hecho de la bimodalidad organizacional una forma de gestión en la actualidad.

En este sentido, el presente artículo, busca argumentar por qué estudiar la gestión de las organizaciones universitarias a distancia, motivado a la necesidad que estas instituciones trasciendan de una estructura organizativa convencional a una emergente, lo cual implique sus componentes, funcionamiento y estructura propios de la naturaleza de este tipo de organizaciones.

Para ello, se abordarán, a lo largo de este artículo, aspectos importantes tales como: a) la Universidad como organización social; b) la gestión como constructor organizacional; c) una mirada a la gestión de las organizaciones universitarias; y d) las universidades a distancia: un modelo de gestión necesario.

La Universidad como organización social

Para abordar la universidad como organización social, se requiere precisar aspectos concretos que apunten al reconocimiento y existencia de este tipo de organizaciones en la sociedad.

Para ello, se parte del hecho que el hombre por naturaleza es un ser social, que pensando y actuando en colectivo, se ha visto en la necesidad de agruparse y organizarse. Al respecto Bunge (1999) señala, que el hombre ha encontrado como forma de organizarse a las sociedades, la cuales pueden entenderse como: a) una colección de individuos ontológicamente individualistas; b) globalistas, donde la totalidad trasciende a sus miembros; c) como un sistema de individuos interrelacionados conformados por un conjunto de subsistemas sociales que se adapta más a la naturaleza de las instituciones.

Desde la perspectiva del mencionado autor, las sociedades como espacio ideal para organizarse, pueden ser vistas desde tres ángulos distintos con un elemento en común, el individuo, quien se organiza, interrelaciona, agrupa y trasciende en conjunto a partir de propósitos, intereses y metas comunes.

En este orden de ideas, la preocupación del ser humano por organizarse lo ha llevado a agruparse en organizaciones de diversa índole y finalidad. En este sentido, Bunge (ob.cit) ha definido las organizaciones como sistemas sociales complejos y compuestos por subsistemas interactuantes e interdependientes. En ellas, se establecen relaciones entre personas y grupos, lo cual genera expectativas acerca del comportamiento de esas personas, originándose determinados roles o papeles y la conformación de los sistemas de autoridad, posición y poder, en función de la naturaleza de la organización, es decir, su esencia y forma de ser ante y para la sociedad.

En este orden de ideas, autores como Katz y Kahn (2005), también desde la perspectiva sistémica, abordaron a las organizaciones apuntando al ser humano que organizado, comparte ideas, creencias, maneras de comportarse, valores, entre otros; de forma que ha podido constituir un todo integrado interno y externo para generar el funcionamiento organizacional. De esta manera, la organización es vista como un sistema social y abierto creado por el hombre de manera intencional, con posibilidad de ser modificado

Todo lo anterior, denota una visión amplia de las organizaciones, pudiéndose evidenciar que éstas son las formas y los espacios naturales del individuo para agruparse en sociedad, por lo que es posible encontrar una gama diversa de estas.

En el ámbito educativo se puede destacar la Universidad, como pilar fundamental de la sociedad, integrada por un talento humano, donde ocurren un conjunto de interrelaciones sociales, innovadoras y transformadoras, fundamentales para atender y responder a las necesidades sociales. Constituyéndose como el espacio donde se aglomeran las ideas, el pensamiento y las grandes preguntas en torno al país y al mundo.

Por lo que, la Universidad dada su composición humana y su relación con el mundo externo, y destacando lo sostenido por los autores anteriores, se puede definir como un sistema social abierto, que se relaciona con una serie de factores como la globalización, el impacto ambiental, el crecimiento demográfico, las nuevas dinámicas del mercado y sociedad, los avances de la Tecnologías, entre otros. En este sentido, la organización universitaria no es fija, sino cambiante y adaptable a las dificultades, a partir de la generación de cambios.

Precisar, entonces, que la Universidad es una organización social, abierta y sistémica, invita a estudiarla como tal y a su vez, a comprender que dentro de ella convergen una serie de elementos que se interrelacionan entre sí, los cuales requieren ser revisados, analizados y explicados en el marco de la gestión de sus procesos.

Todo lo cual apunta, a que la organización universitaria se encuentra envuelta en un proceso de interacción y movilidad constante ante el devenir de los cambios sociales. Por lo tanto, está sujeta a transformaciones en el tiempo que justifiquen su existencia, a los fines de dar respuesta a las demandas sociales del mundo en el marco de la gestión organizacional.

La Gestión como constructor organizacional

Hablar de la gestión como concepto, implica remontarse a tiempos entre el desarrollo de la modernidad y la postmodernidad, donde surge como parte de la evolución natural de la administración como disciplina social que está sujeta a los cambios operados en las concepciones del mundo, del ser humano y del entorno económico, político, social, cultural y tecnológico.

Por tanto, han sido diversos los autores que han abordado el concepto de la gestión desde diversas ópticas.

En este sentido, desde el enfoque administrativo clásico, autores como Taylor y Fayol (1981), han afirmado que la gestión implica una serie de procesos tales como, planificación, organización, dirección y control, además de una dimensión de transformación, por cuanto el factor humano y la relaciones con el entorno se conjugan a través de experiencias individuales y sociales influenciadas por aspectos estructurales de la organización y aspectos culturales asociados al hacer, pensar, sentir y saber de las personas.

Asimismo, la gestión ha sido vista como la eficacia de cualquier organización de la cual depende su funcionamiento estructural y sistémico, así como el comportamiento humano (Gibson, Ivancevich, Donelly, 1996).

En este mismo orden de ideas, otros autores como Koontz y Weihrich (1998); Bunge (1999); Nonaka y Takeuchi (1999); Katz y Kahn (2005); y Bertalanffy (2006) se han referido a la importancia del proceso de gestión como parte de las organizaciones sociales. Entendiendo por organizaciones sociales, aquellas que son creadas por el hombre y cuyas bases: actitudes, percepciones, creencias, motivaciones y expectativas de los seres humanos son elementos de tipos psicológicos (Katz y Kahn, 2005).

En tal sentido, la gestión es un elemento esencial de toda organización de naturaleza social, ya que cada una de las bases y roles sociológicos antes mencionados, se interrelacionan entre sí, de forma sistémica, por lo que, en consecuencia, requerirán de un elemento que les planifique, organice, dirija y controle, es decir, un proceso de gestión de la organización.

Por lo tanto, la gestión como constructor organizacional, guía y orienta a una organización en el quehacer exitoso de todas sus actividades, considerando su estructura, sus fines, sus recursos técnicos y tecnológicos, administrativos, financieros y humanos.

Esto último, invita a pensar en la necesidad de estudiar y revisar la gestión como un elemento global que permite dar cuenta del funcionamiento de una organización como un todo, a partir de esos procesos que le implican. Pues sin gestión, difícilmente exista la organización.

Una mirada a la gestión de las organizaciones universitarias

La gestión, en el ámbito educativo, data de los años sesenta en Estados Unidos, de los años setenta en el Reino Unido y de los años ochenta en América Latina. Específicamente, durante las décadas de los 80 y 90, producto de los procesos de globalización, apertura e internacionalización de los mercados en América Latina, se producen cambios políticos, económicos y administrativos, lo que genera transformaciones, lo cual impacta en lo educativo, asumiéndose para sí el concepto de gestión dentro de las organizaciones educativas.

La gestión universitaria, concebida por Delgado (2002) como la utilización de los recursos de manera eficaz y eficiente para alcanzar los objetivos institucionales, hasta los años sesenta no se consideraba como parte de la agenda de problemas en tipo de organizaciones. Tal vez, por ello, la gestión ha constituido un campo casi inexplorado en las universidades (De Vries e Ibarra, 2004).

Los abordajes de la gestión universitaria, en particular, provienen de diferentes disciplinas, tales como: la sociología, la historia, la administración, entre otros; lo cual pudiera explicar que dentro del conjunto de las organizaciones, han sido catalogadas como una forma especial o excepcional, ya

que en términos de sus procesos y de su quehacer diverso, hace que universidad sea una organización atípica (De Vries e Ibarra, ob.cit),

De este modo, en las organizaciones universitarias se genera un patrón difuso de la gestión de sus procesos, comparado con el que existe en la mayoría de las otras organizaciones complejas. Por lo que, desde una perspectiva crítica, Fernández (1996) destaca que hay que entender a estas organizaciones como objetos culturales, y por ende políticos, que se representan, se organizan, funcionan y expresan a partir de la cuota de poder social que mantienen sobre cualquier modelo de estado existente.

Siguiendo con las ideas de la referida autora, la gestión de las universidades gira en torno a un modelo burocrático, que se ve reflejado en una estructura jerárquica, cuyas rutinas sistemáticas son los determinantes principales en donde se evidencia que el procedimiento es más importante que el contenido de la decisión.

En Venezuela, la gestión universitaria ha evidenciado, que esas debilidades y vicios, se hayan traducido en severas limitaciones para asumir los procesos de transformación, entendidos por toda la comunidad como necesarios hoy en día. En este sentido, los actuales mecanismos de dirección y gestión universitaria son inadecuados y preocupa el hecho que sus gerentes convertidos en cuerpos pesados y sin capacidad para elaborar políticas educativas serias, no puedan garantizar una construcción académico-administrativa de la universidad que, a día de hoy, se necesita (Brito, 2012).

Las universidades, según Fernández y Brá (2010) en general, no se han ocupado de estudiarse a sí mismas y se han abocado más a trabajos y estudios sobre la enseñanza en detrimento de verse como objeto de estudio.

En este orden de ideas, Delgado (ob.cit.) señala sobre la necesidad de una nueva gestión universitaria a partir de la reflexión de sus debilidades y vicios del pasado, lo cual representa un gran reto que apunta a encontrar un nuevo modelo acorde a la modernidad que le permita a la universidad, alcanzar sus fines, a través de la gestión del conocimiento, la enseñanza, la investigación y sus demás procesos.

Sobre las investigaciones en torno a la gestión universitaria, señala Hernández (2011), que cada análisis situacional de una organización debe partir de un diagnóstico. Sin embargo, estudios realizados por Mora (2011) plantean que “la preocupación por la calidad ha sido siempre una constante en la vida universitaria”.

En tal sentido, el debate contemporáneo se ha complicado por la presencia de nuevos factores tales como: las grandes transformaciones en los campos de la información y comunicaciones; y la gran importancia que el conocimiento y las innovaciones tecnológicas han adquirido para el desarrollo.

Al incorporarse los elementos antes mencionados, ha surgido, no recientemente, pero si actualmente, una proliferación de universidades bajo la modalidad a distancia que gestionadas bajo un esquema tradicional ya cuestionado, han intentado repensarse en su manera de gestionarse con miras hacia una

organización más amplia, flexible y actualizada.

Sin embargo, una nueva forma de concebir a las universidades, invita a revisar el modelo de la gestión universitaria bajo una concepción de universidad a distancia que requiere deslindarse de esos modelos tradicionales o convencionales, que si bien ya están cuestionados, es necesario revisarlos para que apunten a ver la organización de manera más amplia y que impulse a la integración de todos los elementos que le componen para lograr una verdadera gestión universitaria a distancia.

Las universidades a distancia: un modelo de gestión necesario

Las instituciones tradicionales universitarias concebidas desde sus inicios dentro de la modalidad presencial, han venido haciendo esfuerzos por abrirle espacio a la educación a distancia, lo cual ha impactado en el diseño de políticas y estrategias que han generado como resultado tres escenarios básicos: los modelos educativos, los modelos organizativos y los modelos tecnológicos, generadores de transformaciones en el entorno institucional.

Precisamente, ese último escenario ha traído consigo el abordaje de la educación a distancia como opción de desarrollo académico-administrativo en la organización universitaria, lo cual va mucho más allá de una manera distinta de ejercer la docencia mediante el uso de las TIC. Se trata de un proceso relativamente complejo que podría asemejarse a una mudanza de cultura, lo cual implica cambio de los actores, los roles, las reglas, las actitudes, los procesos de gestión y la estructura organizativa (De Órnes y otros, 2011).

Con el auge de la modalidad educativa a distancia y debido al rápido crecimiento en el ámbito universitario, señala Antúnez (2013), que no ha sido fácil la creación e implementación de formas, maneras o modelos de gestión acordes a las necesidades y a las expectativas de esta modalidad de estudio. Por lo que algunas organizaciones universitarias, siguen gestionando todos sus procesos bajo parámetros netamente presenciales con algunos elementos que involucran las TIC, particularmente, en lo que se refiere al aspecto académico.

En referencia a la gestión en las organizaciones a distancia, García Martínez, Hernández, Santos y Fabila (2009, p. 24) señalan: Si el problema de la gestión es complejo en las organizaciones educativas convencionales, lo es aún más, en aquellas que ofrecen modalidades que no se apegan a los modelos convencionales, generando que una buena parte de estas organizaciones se encuentren en una etapa intermedia conocida como gestión bimodal o mixta.

De allí que, Sangrá (2007), señala que cuando la organización es creada para gestionarse a distancia se debe diseñar un modelo coherente en todas sus facetas. De lo contrario, cuando se crea una faceta que depende de otra ya existente, se estará condicionado a algunas maneras de funcionar de la organización “madre”: normativas, dependencias jerárquicas, entre otras. Generándose una especie de híbrido académico-administrativo

que solapa los procesos de la gestión organizacional y en consecuencia, genera un modelo de gestión absolutamente confuso, en donde siempre imperarán aquellos procesos que por tradición se han aplicado.

Lo anterior da cuenta de lo que señala el mencionado autor, al afirmar que la gestión en las organizaciones a distancia se lleva cabo aún en forma general, sin tener en cuenta las condiciones particulares de la gestión organizacional, las diversas formas de organización institucional y el manejo general de los procesos que tales condiciones originan.

En este sentido, tal como afirma Antúnez (ob.cit), se han generado modelos pedagógicos y didácticos, apoyados por las herramientas tecnológicas y plataformas educativas, sin embargo, esto no ha impedido que la gestión a distancia siga sin ser vista como un todo que agrupe e integre estrategias, no sólo para el ámbito académico, sino que apunte a ver la universidad como una globalidad e incluya dimensiones, tales como: la administrativa, infraestructura y tecnología. Es decir, modelos que gestionen, de manera integral, las organizaciones universitarias a distancia.

Al abordar el concepto de modelo de gestión, este se asume como: la forma de organizar y combinar los recursos con el objeto de cumplir con los objetivos; ello implica, el conjunto de principios, políticas, sistemas, procesos, procedimientos y pautas de comportamiento para alcanzar los resultados esperados y mejorar el desempeño de la organización. Estos elementos se enmarcan a través de la normatividad, los objetivos misionales, los procesos básicos de operación, la estructura y organización, la cultura organizacional, las políticas y competencias del talento humano y la planeación estratégica formal de la organización (Duque, 2009).

De esta conceptualización se desprende la idea que en un modelo de gestión implica el conjunto de procesos dirigidos al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales, y se enmarca en una serie de aspectos que regulan, jerarquizan y operativizan la estructura organizativa y a quienes la conforman. Por lo que precisar el modelo de gestión en una organización implica tener claro el camino a seguir de la misma, a partir de una serie de procesos que le guíen y orienten de manera integral.

Sin embargo, a pesar que el concepto anterior resulta amplio y preciso, Duque (ob.cit.) afirma que existe una variable de complejidad que no ha sido tomada en cuenta en el sistema universitario, siendo precisamente, el modelo de gestión que soporta las universidades. Y en este sentido, una necesidad evidenciada hasta aquí, en materia de modelos de gestión para universidades a distancia.

En este orden de ideas, desde la óptica del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPE) (2013), es evidente la necesidad de crear nuevas formas de gestión institucional en el marco de la modalidad a distancia, pero que vaya más allá de educativo; lo cual implica el reto de superar las pesadas y estáticas estructuras de muchas instituciones de educación universitaria, que mantienen lógicas de organización y operación vinculadas al modelo tradicional industrial. Ante ello, se requiere de un proceso de análisis, deconstrucción y

construcción sobre la organización y gestión de los procesos, replanteándose el re-pensar su misión, sus objetivos y por ende las características organizativas con las cuales han venido desarrollando el hecho educativo académico-administrativo.

Por lo tanto, la gestión de las organizaciones universitarias a distancia es un reto por delante que obliga a pensar y a preguntarse sobre hasta qué punto las formas de gestionar este tipo de organizaciones hoy en día, bajo solamente el aspecto pedagógico, son realmente pertinentes y adecuadas para los procesos que se llevan a cabo en ellas.

Pues, con lo descrito hasta aquí, parece necesario estudiar la posibilidad de generar modelos que gestionen este tipo de organizaciones, de manera precisa y clara integralmente, a fin que se enmarquen dentro de una serie de normas, componentes y procesos que les guíen, regulen y les diferencien en este sentido, sobre los modelos de gestión convencionales de esas organizaciones universitarias, que en su necesidad de incorporar elementos tecnológicos para gestionar la educación a distancia, han continuado gestionándose de manera tradicional, ocurriendo esto mismo con aquellas instituciones universitarias que nacieron bajo la modalidad de estudio a distancia y que hoy en día, gestionan todos sus procesos, inclusive el elemento pedagógico, de manera presencial y convencional.

Por ello, es fundamental que se generen modelos de gestión para organizaciones universitarias a distancia que permitan superar las estructuras organizativas tradicionales y mirar los procesos que enmarcan su gestión, de una manera distinta, apuntando a cambios reales en la manera de funcionar integral y globalmente, no solo a lo interno sino con el entorno.

Conclusiones

Las organizaciones universitarias se enmarcan dentro de lo que Katz y Kahn (2005) denominaron sistemas sociales abiertos. En ellas convergen un conjunto de elementos que se interrelacionan entre sí como un todo organizado.

Ese conjunto de elementos requieren de un proceso que les planifique, organice, dirija y controle como la gestión.

Particularmente, la gestión de las organizaciones universitarias a distancia se presenta como el eje transversal de las mismas, que requiere ser estudiado y discutido en aras de establecer un modelo para la gestión que precise, guíe, regule, y oriente el funcionamiento de manera integral de este tipo de organizaciones.

Tal como sostienen algunos autores, mencionados a lo largo de este artículo, la gestión universitaria se presenta como uno de los problemas organizacionales importantes de las universidades. En tal sentido, nuevos elementos como la incorporación de la educación a distancia mediada por las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), aunado al desarrollo de tecnológico, ha generado una nueva forma de educar y a su vez un nuevo problema en la gestión de la universidades.

Precisamente, la gestión de las universidades a distancia,

se presentó en este artículo como aspecto para su discusión, por cuanto evidencia que no se ha desarrollado un modelo acorde a este tipo de organizaciones. La mayoría, enfocadas sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje, particularmente enmarcadas en lo pedagógico, obviando la visión integral de la universidad a distancia como ese todo organizado en el cual se interrelacionan todo tipo de elementos que requieren de un proceso de gestión, que les organice, dirija, direcciona y controle.

Lo anterior, ha traído como resultado que existan organizaciones universitarias que en el discurso se presentan como organizaciones a distancia pero que en la práctica se gestionan de manera tradicional, donde todos sus procesos se producen de manera presencial, salvo la incorporación de

algunos elementos asociados a la educación a distancia como metodología de enseñanza y aprendizaje.

Tal escenario, ha generado una especie de híbridos en la forma como se gestionan las organizaciones universitarias, lo cual evidencia la carencia de modelos de gestión dirigidos, exclusivamente, a organizaciones universitarias que se conciben a distancia.

Por lo tanto, esos modelos necesariamente deben apuntar a la superación de las estructuras organizativas convencionales universitarias, a partir de los procesos de gestión, que impliquen un modelo necesariamente distinto, dada la concepción particular de las universidades a distancia, cuyos componentes, funcionamientos, estructuras organizativas, apunten a cambios reales e integrales.

Referencias

- Antúnez, E. (2013). Modelo de Gestión para los Centros de Educación a Distancia Universitarios. [Documento en línea] Disponible: <http://repositorial.cuaed.unam.mx:8080/jspui/handle/123456789/3458>. [Consulta: Octubre, 2014].
- Bertalanffy, L. (2006). Teoría General de los Sistemas: Fundamentos, Desarrollo, Aplicaciones. México: Fondo de Cultura Económica.
- Brito, L. (2012). ¿Universidades para qué? Colección por la Transformación Universitaria. Caracas: MPPEU.
- Bunge, M. (1999). Sistemas sociales y Filosofía. Buenos Aires: Editorial Suramericana.
- Delgado, L. (2012). La Gestión Universitaria. La Universidad en el Perú. Lima: Fondo editorial.
- De Ornes, C., Millán L., Mogollón, I., Martínez, R. (2011). Innovación en educación a distancia y tecnología instruccional. Caso Universidad Central de Venezuela. [Documento en línea] Disponible: <http://coordinacioneducv.blogspot.com/> [Consulta: Septiembre, 2015]
- De Vries, W. & Ibarra, E. (2004). La gestión de la universidad, interrogantes y problemas en busca de respuestas. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 9(22).
- Duque, E. (2009). La gestión de la universidad complemento básico del sistema universitario: una reflexión desde la perspectiva de los stakeholders. Revista Innovar, Especial en Educación.
- Fernández, L. (1996). Instituciones educativas. Argentina: Paidós
- Fernández N. y Brá, M. (2010). La gestión universitaria en la argentina. Una aproximación a partir de la evaluación institucional externa. Buenos Aires: Argentina
- García Martínez, V., Hernández M., Santos C. & Fabila A. (2009). La gestión en modalidades de programas a distancia. Estudio de caso. Apertura: Revista de Innovación Educativa 11, 20-33.
- Gibson, J.; Ivancevich, J.; y Donnelly, J. (1996). Las Organizaciones. Madrid: Irwin.
- Hernández, A. (2011). Procedimiento para la planificación del aseguramiento dentro de la Gestión Universitaria en el InSTEC. [Documento en línea] Disponible: http://www.gestuniv.com.ar/gu_13/v5n1a2.htm [Consulta: Octubre, 2015].
- Kast, D. y Kahn R. (2005). Psicología Social de las Organizaciones. México: Trillas.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (1998). Administración. Una Perspectiva Global. México: McGraw Hill.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (MPPEU) - Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). (2013). Modelos Organizativos de la Educación Universitaria. [Documento en línea] Disponible: <http://ead.opsu.gob.ve/OA/ut3-u1/documentos/versionimpresa.pdf>. [Consulta: Septiembre, 2015].
- Mora de Torre, J. (2011). Evaluación Académica y Educación Superior. Caracas: IESALC/UNESCO
- Nonaka, I y Takeuchi, (1999). La Organización Creadora de Conocimiento. Ediciones Oxford University Press.
- Sangrá, A. (2007). Modelo de análisis para la implantación de los sistemas de educación a distancia. Barcelona: UOC.
- Taylor, F. y Fayol, H. (1981). Principios de la administración científica-Administración Industrial y General. 8va. Edición.
- Zawacki-Richter, O. (2009). Research Areas in Distance Education: A Delphi Study. International Review of Research in Open and Distance Learning. Athabasca University, 10(3), 21-50