



El *E-learning* en los estudios a distancia de la Universidad Católica Cecilio Acosta

RINCÓN, Sheila* y CENDRÓS, Jesús**

*Universidad Católica Cecilio Acosta (UNICA), Universidad del Zulia (LUZ),
Universidad Rafael Bellosó Chacín (URBE).

**LUZ, URBE, Universidad del Valle de Momboy.
sheilarincon@intercable.net.ve, jcendros@hotmail.com

Resumen

El propósito de este artículo es el estudio del uso del *E-learning* y los tipos de cultura organizacional relacionados con el sistema a distancia de la Universidad Católica Cecilio Acosta. La investigación es descriptiva, de campo, con un diseño no experimental transeccional descriptivo. Los resultados evidencian que en los estudios a distancia de la UNICA existe un libre intercambio de información y conocimiento, la plataforma tecnológica se adapta a las necesidades de docentes y estudiantes, contribuyendo a disminuir los gastos por traslado y a la generación de comunidades virtuales de conocimiento, mientras la cultura organizacional predominante es de tipo constructiva.

Palabras clave: *E-learning*, cultura organizacional, estudios a distancia, tecnologías de la información y la comunicación.

E-learning in distance learning at the Cecilio Acosta Catholic University

Abstract

The purpose of this article was to study the use of E-Learning and the types of organizational culture related to distance learning at the Cecilio Acosta Catholic University. Research was of a descriptive, field type, with a non-experimental, transeccional descriptive design. Results demonstrated that in distance learning at the Cecilio Acosta

Catholic University, there is a free interchange of information and knowledge, the technological platform fits the needs of teachers and students, helping to decrease traveling expenses and creating virtual communities of knowledge, while the predominant organizational culture is of a constructive type.

Key words: E-Learning, organizational culture, distance learning, information and communication technologies.

1. Introducción

La tecnología tiene el potencial de transformar la enseñanza, pero puede interferir con el aprendizaje si ésta es usada inapropiadamente (Salter, 2003). Para apalancar este potencial hacia un cambio sostenido y beneficioso, es esencial una sólida estrategia centrada en las organizaciones y en sus recursos humanos (Rosemberg, 2002).

El *E-learning*, o el conocimiento que se construye utilizando Internet como uno de sus aportes esenciales, ha experimentado un notable crecimiento en los últimos años, no sólo en el dictado de carreras en la modalidad a distancia (como es el caso de la Universidad Católica Cecilio Acosta, UNICA), sino en clases presenciales que se complementan con una plataforma en red.

Este trabajo tiene como principales objetivos: A) Describir el uso del *E-learning* por parte de los docentes y estudiantes de las tutorías a distancia de la UNICA. B) Identificar los tipos de cultura organizacional de los docentes y estudiantes del sistema de tutorías distancia de la UNICA.

2. El uso del *E-learning*

La sociedad avanza rápidamente hoy día, conectada en-línea con el *E-learning*; es por esto que muchas universidades de Latinoamérica y el mundo, abren y proveen en la actualidad cursos y estudios a través de la Internet (Hanna, 2004).

Al respecto, la página web Cordoba.net (2004) describe el crecimiento que ha experimentado el *E-learning* en años recientes:

El *E-learning*, o el conocimiento que se construye utilizando Internet como uno de sus soportes esenciales, viene creciendo a paso marcado en los últimos años, no sólo en el dictado de carreras según la modalidad a distancia, sino en clases presenciales que se complementan después con plataformas en la Red.

Siguiendo el criterio de Rosemberg (2002: 28), puede definirse el *E-learning* como el uso de las tecnologías de Internet para proveer un amplio despliegue de soluciones que mejore el conocimiento y el desempeño. Está basado en tres criterios fundamentales:

1. Vinculación a las redes: El *E-learning* está vinculado a las redes, las cuales lo hacen capaz de actualización instantánea, almacenamiento y recuperación, distribución e intercambio de instrucción o información.
2. Envío a un usuario final a través del computador: El *E-learning* es enviado a un usuario final vía computador, usando tecnología estándar de Internet.
3. Amplia visión del aprendizaje: El *E-learning* se enfoca en la más amplia visión del aprendizaje, soluciones de aprendizaje que van más allá de los paradigmas tradicionales del entrenamiento.

Por su parte, Azcue (2004) define el *E-learning* en función de su aplicación en instituciones educativas:

Es una metodología informativa que utiliza la red Internet como canal de comunicación, con el fin de facilitar el acceso a los alumnos, eliminando la necesidad de desplazamientos y pulverizando las barreras geográficas. De esa forma, cualquier institución educativa puede ofrecer servicios formativos a sus alumnos, allá donde se encuentren, en cualquier parte del mundo, de forma sencilla, ágil y eficaz, con el único requisito de que dispongan de conexión a Internet.

En este sentido, la Universidad Católica Cecilio Acosta (UNICA) ofrece en Venezuela estudios de tercer nivel (licenciaturas en Artes Plásticas, Comunicación Social, Educación, Filosofía

y Música), mediante el sistema de tutorías a distancia, apoyándose en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), específicamente, en una plataforma de *E-learning* en constante desarrollo.

En cuanto a la modalidad de estudios o educación a distancia, tal como lo señala García (2002), ésta se caracteriza por:

1. Separación profesor-alumno: Es la separación espacial y temporal entre profesor y el discente que impide el contacto cara a cara de los programas convencionales así como la separación en el propio diseño del proceso enseñanza-aprendizaje, donde el aprendizaje se da de forma independiente, principalmente, por parte del alumno.
2. Uso de medios técnicos: Son los medios de aprendizaje basado en el material impreso, de laboratorio, audio, vídeo o informático y la emisión del mensaje educativo en sus distintas variantes (correo, teléfono, radio, televisión, telefax, videoconferencia, Internet, entre otros) que son también utilizados en la educación presencial.
3. Organización de apoyo-tutoría: Se refiere el aprendizaje solitario con el apoyo institucional a través de una tutoría (individual y grupal).
4. Aprendizaje independiente y flexible: Se da una individualización del aprendizaje dada la flexibilidad de la modalidad a distancia, donde lo importante es capacitar al estudiante en aprender a aprender y aprender a hacer de forma flexible, forjando su autonomía en cuanto espacio, tiempo, estilo, ritmo y método de aprendizaje.
5. Comunicación bidireccional: El sistema a distancia también plantea la posibilidad a los estudiantes de iniciar el diálogo haciendo interrogantes a su tutor, respondiendo las interrogantes de los materiales proporcionados, proponiendo que se les aclaren sus dudas, ampliando sus conocimientos.
6. Enfoque tecnológico: Referido a la concepción procesual planificada, científica, sistémica y globalizadora de los elementos intervinientes con el fin de optimizar la educación.

7. Comunicación masiva: Las tecnologías de la información de la comunicación y los medios de comunicación acrecentan las posibilidades de recepción de los mensajes educativos, en grupos de estudiantes dispersos geográficamente sin límites temporales.
8. Procedimientos industriales: Referidos a la aplicación de procedimientos industriales en cuanto a la racionalización del proceso de producción y distribución de materiales de aprendizaje para los estudiantes, lo que requiere un mayor grado de planificación.

En el caso de la UNICA, el sistema de estudios a distancia tiene como soportes fundamentales los materiales impresos, las tutorías presenciales y a distancia; y como apoyo complementario, las tecnologías de la información y la comunicación.

Debido a esto, desde hace dos años se instaló una plataforma *E-learning* para obtener una mayor interacción entre el docente y el alumno, y la generación de grupos de discusión en línea. Estas tutorías se consideran como un conjunto de actividades que propician situaciones de aprendizaje, dando soporte al buen desarrollo del proceso académico con el fin de que los estudiantes, una vez orientados y motivados, desarrollen de forma autónoma su propio proceso (Universidad Católica Cecilio Acosta, 2004).

Uno de los objetivos de este trabajo es describir el uso del *E-learning* por parte de los docentes y estudiantes de las tutorías a distancia de la UNICA, para lo cual se empleó la teoría de Rosenberg (2002), quien considera los siguientes criterios como definidores del uso del *E-learning*:

2.1. Necesidades del aprendiz

Las necesidades de aprendizaje del empleado (docente y estudiante, en este caso) pueden caracterizarse en tres puntos claves:

2.1.1. El acceso es la clave

Los empleados (docentes y estudiantes, en este caso) necesitan acceder a la información que ellos requieran para poder ejecu-

tar sus tareas, en cualquier momento y lugar, situación que implica cuatro dimensiones:

1. La técnica: Consiste en disponer de la infraestructura para conectarse con la información.
2. El *empowerment*: Disponer (o tomar) la autoridad o el permiso para recuperar y usar la información.
3. La flexibilidad: Hace referencia a acomodar los horarios de los aprendices y no los horarios de los entrenadores.
4. El tiempo: Relacionado con la necesidad de disponer de tiempo para emplearlo en la obtención, revisión, absorción y aprendizaje de la información.

2.1.2. Un enfoque comprensivo

“Una vez que se establece el acceso, los empleados esperan un enfoque comprensivo de la información, que sea confiable, exacto, completo, organizado y rotulado para una fácil recuperación y uso” (Rosemberg, 2002:14-15). Para cualquier estrategia de aprendizaje, significa un reto asegurar que el contenido siempre sea el correcto, en el formato adecuado y que esté disponible continuamente.

2.1.3. Balance

Se refiere a un balance complementario entre entrenamiento e información. Según Rosemberg (2002), se debe diferenciar entre la información útil para un entrenamiento y el conocimiento y las habilidades que deben ser impartidas como parte de ese entrenamiento.

2.2. Necesidades del negocio

Rosemberg (2002) refiere que para poder cumplir con las necesidades de los empleados, los negocios tienen tres requerimientos claves:

2.2.1. Información

Las organizaciones deben proporcionar la información adecuada en el tiempo oportuno, aunque el contenido se encuentre en un cambio constante, pues los individuos necesitan disponer de la información previamente al aprendizaje para su elección y organización.

2.2.2. Cultura abierta

“La organización requiere de una cultura de acceso abierto a la información y al conocimiento, que estimule el compartir el conocimiento en vez de acapararlo” (Rosemberg, 2002:16). Para construir una efectiva estrategia de aprendizaje, es necesaria una cultura donde el libre flujo de la información y del conocimiento sea una realidad y una constante en la organización; donde además se incentive, se aliente y se premie el compartir ese conocimiento.

2.2.3. Tecnología efectiva

La organización requiere una tecnología que le permita satisfacer las necesidades de sus miembros, ya sea una plataforma basada en la Intranet o la Internet, que sirva de guía en el aprendizaje organizacional, y en la revaloración del papel y propósitos personales de cada uno de los implicados.

2.3. Ventajas del *E-learning*

Rosemberg (2002) hace un listado de los once mayores beneficios del *E-learning*:

1. El *E-learning* baja los costos: Disminuye los gastos de viaje, reduce el tiempo de entrenamiento y la necesidad de infraestructura para el instructor. La inversión inicial puede recuperarse fácilmente.
2. El *E-learning* mejora la respuesta de los negocios: Puede alcanzar un número ilimitado de personas de forma simultánea, lo que puede ser crucial en las prácticas comerciales.
3. Los mensajes son coherentes o a la medida, dependiendo de las necesidades: El mensaje es el mismo (en cuanto a forma y contenido), aunque puede diseñarse a la medida de las necesidades del sujeto o de un grupo de personas.
4. El contenido es más oportuno y confiable: El contenido puede actualizarse constantemente (por estar publicado en la WEB).
5. Aprender es 24/7: Las personas pueden tener acceso al *E-learning* “en cualquier hora y momento”.

6. No se requiere tiempo de preparación del usuario: La tecnología y la navegación ya están al alcance de los usuarios, por lo que su uso diario se vuelve más frecuente y sencillo.
7. Universalidad: El *E-learning* está habilitado para la WEB, tomando ventaja de los protocolos universales y *browsers*.
8. Crea comunidad: Los usuarios pueden integrar y constituir comunidades virtuales, para el intercambio de información, lo que se convierte en un motivador del aprendizaje organizacional.
9. Escalabilidad: Los programas de *E-learning* permiten aumentar el número de usuarios de 10 participantes a 100, con un leve incremento en los costos.
10. Refuerza la inversión corporativa en la Web: El *E-learning* es una alternativa de inversión como forma de Intranet corporativa.
11. Ofrece un servicio incrementalmente más valioso para el cliente: Una estrategia de *E-commerce* basado en el *E-learning* puede ayudar a los clientes a tener un mejor uso del sitio.

2.4. Requerimientos organizacionales

Entre los requerimientos organizacionales del *E-learning*, Rosemberg (2002) destaca el papel que desempeñan la infraestructura y las herramientas en la organización; pues a criterio del autor se trata de hacer la iniciativa entera del *E-learning* más fácil y rentable mediante la construcción de una infraestructura o ambiente en el cual los usuarios pueden acceder con facilidad a los productos de aprendizaje (instructivo o informativo) que necesitan, en el momento (cuándo) y lugar (dónde) lo necesiten.

De esta manera, una infraestructura adecuada sería una combinación entre los contenidos (datos/información, procesos, experiencia de expertos, documentos, herramientas), las fuentes (archivos heredados, Internet pública, Intranet) y los formatos (video, gráficos, textos, audio); así como las herramientas necesarias para la creación de un ambiente idóneo para el *E-learning* en el portal de aprendizaje.

Estas herramientas están constituidas por los productos de aprendizaje (diseño instruccional e informacional), así como el suministro sincrónico y diacrónico del material, el entrenamiento (en el salón de clase, en línea, la gestión del conocimiento, las guías de proceso, las políticas y guías, el apoyo al desempeño, y las ayudas al trabajo), basado en un modelo de competencia y valoración.

3. Cultura organizacional

Un segundo objetivo de este trabajo es identificar los tipos de cultura organizacional de los docentes y estudiantes del sistema de tutorías a distancia de la UNICA.

En tal sentido, Silíceo, Casares y González (1999:88) definen la cultura organizacional como “la verdadera fuerza vital de una empresa; las máquinas y la tecnología son tan sólo los instrumentos intermediarios entre esa fuerza y la obtención de los objetivos”.

Según Kinichi y Kreitner (2003:30), la cultura organizacional es una serie de “valores y creencias compartidos, subyacentes a la identidad de una organización”. Por su parte, Schein (1996:236, citado en Kinichi y Kreitner, 2003:30) señala que es “el conjunto de supuestos compartidos e implícitos, que se dan por sentados, en un grupo, el cual determina la manera en que el grupo percibe sus diversos entornos, piensa respecto de ellos y reacciona a ellos mismos”.

Afirman Kinichi y Kreitner (2003) que la cultura organizacional tiene cuatro funciones: (a) Dar a los miembros una identidad organizacional. (b) Facilitar el compromiso colectivo. (c) Promover la estabilidad del sistema social. (d) Conformar el comportamiento ayudando a que los miembros encuentren sentido en su entorno.

En tanto, Cooke y Szumal (1993, citados en Kinichi y Kreitner, 2003) establecen una tipología de la cultura organizacional:

3.1. Tipos generales de cultura organizacional

3.1.1. Constructiva

Este tipo de la cultura organizacional posee las siguientes creencias normativas:

- **Logros:** Son organizaciones que hacen bien las cosas y valoran a los miembros que establecen y logran sus propios objetivos. Se espera que los miembros definan objetivos desafiantes a la vez que realistas, establezcan planes para alcanzarlos y los busquen con entusiasmo (búsqueda de una norma de excelencia).
- **Realización personal:** Son organizaciones que valoran la creatividad, la calidad sobre la cantidad, y el logro de tareas y crecimiento individual. Se estimula a los miembros para que disfruten su trabajo, se desarrollen y emprendan nuevas e interesantes actividades (piensen de manera singular e independiente).
- **Humanismo:** Son organizaciones administradas de manera participativa y centrada en las personas. Se espera que los miembros tengan una actitud de apoyo, constructiva y abierta a la influencia de las interacciones (ayudar a que otros crezcan y se desarrollen).
- **Afiliación:** Son organizaciones que conceden alta prioridad a las relaciones interpersonales constructivas. Se espera que los miembros sean abiertos, amistosos y sensibles a la satisfacción de su grupo de trabajo (trato amistoso con otros).

3.1.2. Pasiva-defensiva

Según afirman Cooke y Szumal (1993, citados en Kinichi y Kreitner, 2003), esta tipología de la cultura organizacional se caracteriza por las siguientes creencias normativas:

- **Aprobación:** Son organizaciones en que se evitan los conflictos y las relaciones interpersonales son placenteras, al menos superficialmente. Los miembros sienten que deben concordar con otros, obtener su aprobación y ser de su agrado (llevarse bien con los demás).

- **Convencionalismo:** Son organizaciones conservadoras, tradicionales y controladas por una burocracia. Se espera que los miembros manifiesten conformidad, acaten reglas y den una buena impresión (acatar invariablemente políticas y prácticas).
- **Dependencia:** Son organizaciones controladas por una jerarquía y no participativas. La toma de decisiones centralizadas en estas organizaciones lleva a que los miembros sólo hagan lo que se les dice y aclaren todas las decisiones con sus superiores (complacer a quienes tiene puestos de autoridad).
- **Evitación:** Son organizaciones que tienden a no recompensar el éxito, mientras que castigan los errores. Este sistema de retribución negativa hace que los miembros desplacen la responsabilidad a otros y eviten toda posibilidad de ser culpados por un error (esperar a que los otros actúen primero).

3.1.3. Agresiva-defensiva

Cooke y Szumal (1993, citados en Kinichi y Kreitner, 2003) afirman que este tipo de cultura organizacional tiene las siguientes creencias normativas:

- **Oposición:** Son organizaciones en que se recompensan la confrontación y el negativismo. Los miembros obtienen estatus e influencia al criticar, y de tal suerte, se refuerza oponerse a las ideas de otros (señalar errores).
- **Poder:** Son organizaciones no participativas y estructuradas sobre la base de la autoridad inherente a los puestos de sus miembros. Éstos piensan que se les recompensa por encargarse, controlar a los subordinados y, al mismo tiempo, responder a las exigencias de sus superiores (formar una base de poder personal).
- **Competencia:** Se valora el éxito y se retribuye a los miembros por superar a otros. Los miembros operan en un marco de referencia “ganar-perder” y piensan que deben trabajar contra sus colegas (no con ellos) para sobresalir (convertir el trabajo en un concurso).

- Perfeccionismo: Son organizaciones en que se valora el perfeccionismo, persistencia y trabajo intenso. Los miembros sienten que deben evitar los errores, tener todo bajo control y trabajar largas horas para alcanzar objetivos definidos con precisión (hacer las cosas a la perfección).

4. Materiales y métodos

En este trabajo, se empleó la investigación descriptiva ya que se busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, o variables, determinando sus características (Dhanke, 1986, citado en Hernández, Fernández y Baptista, 2003), pudiendo establecerse predicciones aunque de forma incipiente.

Asimismo, se utilizó la investigación de campo, pues en ella el investigador recoge los datos en forma directa de la realidad y tiene como propósito indagar “los fenómenos sociales con el objeto de comprender una hipótesis o descubrir relaciones desconocidas entre los hechos examinados” (Asti, 1992:42).

En cuanto al diseño de investigación empleado, éste se define como de tipo transeccional descriptivo (seccional descriptivo o transversal) y no experimental seccional.

Según Hernández y otros (2003), el diseño de investigación transeccional descriptivo tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiestan una o más variables. Nos presentan un panorama del estado de una o más variables en uno o más grupos de personas, objetos o indicadores en determinado momento, pudiéndose realizar comparaciones entre grupos o subgrupos de personas. En este caso, los datos se recolectaron en un solo momento, en un tiempo único (abril de 2006).

De acuerdo al criterio de Sierra (1999:142), el diseño de esta investigación podría también considerarse como no experimental seccional, debido a que “emplea técnicas recogidas de datos basados en la observación directa, participante o no, en la encuesta y el análisis de documentos”, instrumentos de recolección de datos que fueron aplicados en este estudio.

En cuanto a la población, la cual define Tamayo y Tamayo (1993) como la totalidad de las personas a estudiar, está constituida por el número total de docentes y estudiantes inscritos en el sistema de tutorías a distancia de la UNICA en los diferentes programas, y que corresponde en este caso a 6.802 estudiantes y 664 docentes.

Partiendo de esta población, se procedió a calcular el tamaño de la muestra empleando para ello la fórmula de Sierra (1991), resultando 99 estudiantes y 76 docentes para la muestra de este estudio. Una vez calculado su tamaño, se procedió a realizar el muestreo estratificado por las sedes de las tutorías y por programas que la Universidad Católica Cecilio Acosta ofrece en el sistema a distancia (Cuadros 1 y 2).

A esta muestra estratificada, se le aplicaron dos instrumentos previamente validados mediante el Juicio del Experto: un (1) cuestionario de treinta y cuatro (34) ítems que estuvo dirigido a los docentes, y otro cuestionario con veinticuatro (24) ítems para los estudiantes. Estos instrumentos, cuyas opciones de respuesta corresponden a la Escala Lickert (Totalmente De Acuerdo, De Acuerdo, Ni De Acuerdo Ni En Desacuerdo, En Desacuerdo, Totalmente En Desacuerdo), fueron aplicados a la muestra en las sedes de las tutorías a distancia de la UNICA (*in situ*, de forma presencial), o bien, mediante el envío del cuestionario al correo electrónico de estudiantes y docentes del sistema de estudios a distancia de esta institución.

Posteriormente, se clasificaron los datos y se procesaron mediante la estadística descriptiva, para proceder al análisis y discusión de los resultados obtenidos.

5. Resultados

Los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos a la muestra de este estudio fueron los siguientes:

5.1. Uso del *E-learning*

En el sistema de estudios universitarios a distancia de la Universidad Católica Cecilio Acosta:

Cuadro 1
Estudiantes: población y muestra estratificada por sedes y programas

	Artes plásticas	Comunic. social	Educación	Filosofía	Música	TSU Artes audiovisual	Población estudiante	%	Muestra estudiante
Barquisimeto	31	418	0	0	9	0	458	6,73	7
Carora	0	0	188	0	0	0	188	2,76	2
Coro	0	140	0	31	0	41	212	3,12	3
Guajira	0	0	233	0	0	0	233	3,43	3
Maracaibo	4	303	2247	59	35	0	2648	38,93	39
Maracay	0	461	0	0	0	0	461	6,78	7
Maturín	0	124	0	0	0	0	124	1,82	2
Mérida	0	151	581	48	0	0	780	11,47	11
Nueva Bolivia	0	0	96	0	0	0	96	1,41	1
Perijá	0	0	298	0	0	0	298	4,38	4
San Cristóbal	0	113	477	0	0	0	590	8,67	9
Sur del Lago	0	20	306	0	0	0	326	4,79	5
Valera	0	71	317	0	0	0	388	5,70	6
Total	35	1801	4743	138	44	41	6802	100	99

Fuente: Dirección Docente Unica (2006).

Cuadro 2
Docentes: población y muestra estratificada por sedes y programas

	Artes plásticas	Comunic. social	Educación	Filosofía	Música	TSU Artes audiovisuales	Población docentes	%	Muestra docentes
Barquisimeto	5	32	0	0	6	0	43	6,48	6
Carora	0	0	34	0	0	0	34	5,12	4
Coro	0	21	0	12	0	5	38	5,72	5
Guajira	0	0	42	0	0	0	42	6,33	6
Maracaibo	4	30	105	22	10	0	171	25,75	22
Maracay	0	29	0	0	0	0	29	4,37	4
Maturín	0	14	0	0	0	0	14	2,11	2
Mérida	0	25	41	11	0	0	77	11,60	10
Nueva Bolivia	0	0	22	0	0	0	22	3,31	3
Perijá	0	0	38	0	0	0	38	5,72	5
San Cristóbal	0	18	54	0	0	0	72	10,84	9
Sur del Lago	0	8	40	0	0	0	48	7,23	6
Valera	0	14	22	0	0	0	36	5,42	5
Total	9	191	398	45	16	5	664	100	87

Fuente: Dirección Docente Unica (2006).

1. Se accede a la información en cualquier momento y lugar requerido (49,49% estudiantes y 57,58% docentes).
2. La información disponible es confiable (80,41% estudiantes y 78,79% docentes) y completa (55,67% estudiantes y 57,58% docentes).
3. Existe un equilibrio entre el entrenamiento recibido y la información requerida (63,92% estudiantes y 36,36% docentes).
4. Se proporciona una información adecuada en el momento oportuno (54,64% estudiantes y 66,66% docentes).
5. Existe un libre intercambio de información y conocimiento (65,97% estudiantes y 57,57% docentes).
6. Se proporcionan con antelación los diseños instruccionales de las materias como guías de cursos y programas (47,42% estudiantes y 36,36% docentes).
7. Se facilitan las herramientas necesarias (formatos y entrenamiento) para la enseñanza a distancia (50,52% estudiantes y 42,42% docentes).
8. La plataforma tecnológica (tecnología basada en la red Internet) de los estudios a distancia de la UNICA se adapta a las necesidades del personal (48,45% estudiantes y 48,49% docentes).
9. La plataforma tecnológica contribuye a disminuir los gastos por traslado a la UNICA y a la generación de comunidades virtuales de conocimiento (61,86% estudiantes y 33,33% docentes).
10. El contenido publicado en la página Web de los estudios a distancia de la UNICA no se actualiza constantemente (29,89% estudiantes y 51,52% docentes). En este ítem, se observa que la opinión de los estudiantes (10,31% totalmente de acuerdo y 31,96% de acuerdo en que se actualiza constantemente) difiere de los docentes (9,1% totalmente en desacuerdo y 42,42% en desacuerdo en que se actualiza constantemente).
11. En la UNICA, no existe una infraestructura física y ambiental adecuada para la enseñanza virtual (42,27% estudiantes y 57,57% docentes).

5.2. Cultura organizacional

En cuanto a los tipos de cultura organizacional de los docentes y estudiantes del sistema de tutorías distancia de la UNICA que se lograron identificar, la tipología constructiva resultó ser la predominante ya que se valoran los esfuerzos de los docentes y estudiantes por alcanzar sus objetivos personales (61,85% estudiantes y 27,27% docentes), la creatividad y la calidad (57,91% estudiantes y 36,36% docentes), esperando además que los docentes se interrelacionen de forma positiva (76,29% estudiantes y 45,45% docentes). Asimismo, se gerencia de forma participativa centrada en las personas (52,58% estudiantes y 42,42% docentes).

Es de destacar la diferencia existente entre las opiniones de los docentes y estudiantes cuando se les consultó acerca de si “el sistema de los estudios a distancia de la UNICA valora sus esfuerzos personales por alcanzar sus objetivos”: los estudiantes seleccionaron las opciones totalmente de acuerdo (12,37%) y de acuerdo (49,48%); en tanto los docentes manifestaron estar totalmente en desacuerdo (9,1%) y en desacuerdo (30,30%) con dicho enunciado. Asimismo, al consultársele a la muestra si “en los estudios a distancia de la UNICA se aprecia la creatividad y calidad”, el 16,49% y 41,24% de los estudiantes manifestó estar “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”, respectivamente; mientras que sólo el 3,03% y el 33,33% de los docentes dijo estar “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”, respectivamente, con ese ítem.

De la misma manera, se obtuvo que, en ocasiones, la cultura organizacional es de tipo pasiva-defensiva ya que se evitan los conflictos con los demás (78,35% estudiantes y 57,57% docentes). Además, una parte de los encuestados consideró que “la dirección de los estudios a distancia en la UNICA es controlada por una burocracia conservadora y tradicional” (46,39% estudiantes y 30,31% docentes); siendo también “un ente pasivo y dependiente de una alta jerarquía universitaria” (52,57% estudiantes y 21,21% docentes).

En este sentido, es notable la diferente opinión existente entre docentes y estudiantes que conforman la muestra cuando se les

consulta acerca de si “la dirección de estudios a distancia de la UNICA es controlada por una burocracia conservadora y tradicional”: un 11,34% y 35,05% de los estudiantes manifestó estar “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”, respectivamente, con este enunciado; mientras que el 42,42% de los docentes dijo estar “ni de acuerdo ni en desacuerdo” con ese ítem.

Igualmente, se observa una diferencia en las opiniones expresadas por la muestra, con relación al ítem “la dirección de los estudios a distancia de la UNICA es un ente pasivo y dependiente de una alta jerarquía universitaria”, ante lo cual los estudiantes afirmaron estar “totalmente de acuerdo” (14,43%) y “de acuerdo” (38,14%); en tanto, el 51,51% de los docentes dijo estar “ni de acuerdo ni en desacuerdo” con este enunciado.

Finalmente, la cultura organizacional del tipo agresiva-defensiva también caracteriza a los estudios universitarios a distancia de la UNICA ya que se valoran a aquellos supervisores que ejercen la autoridad basada en el poder que le proporciona el cargo (31,96% estudiantes y 21,21% docentes), el espíritu de superación de las personas (55,67% estudiantes y 27,27% docentes) y el perfeccionismo (43,3% estudiantes y 33,33% docentes).

También se observan diferentes opiniones en la muestra consultada sobre el hecho de que “en los estudios a distancia de la UNICA, se valora el espíritu de superación de las personas”: un 16,49% y 39,18% de los estudiantes afirmó estar “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”, respectivamente, con este ítem; por el contrario, un 16,49% y 42,27% de los docentes afirmó estar “totalmente en desacuerdo” y “en desacuerdo”, respectivamente, con este enunciado.

6. Conclusiones y recomendaciones

En este trabajo, se describió el uso del *E-learning* por parte de los docentes y estudiantes de las tutorías a distancia de la UNICA. Con respecto a las necesidades de aprendizaje, se obtuvo que se accede a la información requerida para poder ejecutar tareas en cualquier momento y lugar (el acceso es la clave), la información

disponible es confiable (enfoque comprensivo) y completa (balance). Con relación a las necesidades del negocio, el sistema de estudios a distancia de la UNICA les proporciona la información adecuada en el tiempo oportuno (información), existiendo un equilibrio entre el entrenamiento recibido y la información requerida (cultura abierta), adaptándose la tecnología a las necesidades del personal (tecnología efectiva).

Continuando con el uso del *E-learning* en el sistema de estudios a distancia de la UNICA, sus ventajas son que disminuye los gastos de traslado (bajos costos) y crea comunidades virtuales para el intercambio de información (comunidad virtual); sin embargo, el contenido publicado en la WEB de la UNICA debería actualizarse constantemente, siendo más oportuno y confiable, de acuerdo a lo manifestado por los docentes y estudiantes que conformaron la muestra de este estudio (contenido oportuno).

En lo que respecta a los requerimientos organizacionales, aunque los diseños instruccionales e informacionales (herramientas) se proporcionan con antelación a los estudiantes –a diferencia de los docentes–, no existe una infraestructura física y ambiental adecuada para la enseñanza virtual, por lo que debe construirse una infraestructura o ambiente que facilite la estrategia de *E-learning* (combinación entre los contenidos, las fuentes y los formatos).

Por otra parte, se identificaron los tipos de cultura organizacional de los docentes y estudiantes del sistema de tutorías distancia de la UNICA, caracterizándose principalmente por ser del tipo constructiva; lo que evidencia que la Universidad Católica Cecilio Acosta es una organización orientada al logro (hace bien las cosas y valora a los miembros que establecen y logran sus propios objetivos); valora la realización personal de sus estudiantes y docentes (valora la creatividad, la calidad sobre la cantidad, y el logro de tareas y crecimiento individual); tiene un enfoque humanista (está centrada en las personas); y promueve la afiliación (concede alta prioridad a las relaciones interpersonales constructivas).

Dadas las diferencias en las respuestas dadas por docentes y estudiantes, se evidencia la necesidad de fortalecer en los docentes

del sistema a distancia la cultura organizacional de tipo constructiva. Asimismo, se hace necesario disminuir la percepción que tienen estudiantes y profesores con respecto a los indicadores convencionalismo y dependencia, de manera que el tipo de cultura pasiva-defensiva de paso a un tipo de cultura constructiva.

Aunado a estos tipos de cultura organizacional, el uso del *e-learning* demanda la adopción de determinados estilos de liderazgo: “estilos de aprendizaje virtual” como los denomina Robothan (2004), que sean “visionarios y clave en la toma de decisiones estratégicas a nivel operacional y de calidad,” como lo afirma Rosenberg (2002). En este caso, se propone la adopción de “estilos de liderazgo de cambio” de acuerdo a la teoría propuesta por Dunphy y Stace (1992, 2002) para las organizaciones en transición o en cambio como es el caso del sistema de estudios a distancia de la Universidad Católica Cecilio Acosta.

Referencias

- ASTI, Armando (1992). *Metodología de la investigación*. Editorial Kairos. Buenos Aires.
- AZCUE, Joaquín (2004). E-learning: una metodología de formación en claro crecimiento. *E-Learning América Latina*, 2 (40). Recuperado el día 12 de octubre de 2004 en <http://www.elearningamericalatina.com>
- CORDOBA.NET (2004). Hay un profe en mi ordenador. *E-Learning Workshops*. Recuperado el día 02 de febrero de 2004 en <http://www.elearningworkshops.com>
- DUNPHY, Dexter y STACE, Doug (1992). *Under new management: Australian organizations in transition*. McGraw-Hill Book Company. Sidney.
- DUNPHY, Dexter y STACE, Doug (2002). *Beyond the boundaries: Leading and re-creating the successful enterprise*. McGraw-Hill Book Company. Sidney.
- FERNÁNDEZ, José (2004). Reingeniería del e-learning: ¿una tendencia en las empresas? *E-Learning América Latina*, 2 (32). Recuperado el día 12 de abril de 2004 en <http://www.elearningamericalatina.com>.

- GARCÍA, Lorenzo (2002). *La educación a distancia: De la teoría a la práctica* (2ª. ed.). Ariel Educación. Barcelona.
- HANNA, Margo (2004). Data mining in the e-learning domain. *Campus-Wide Information Systems*, 21 (1) 29-34.
- HERNÁNDEZ, Roberto; FERNÁNDEZ, Carlos y BAPTISTA, Pilar (2003). *Metodología de la Investigación* (3era. Ed.). Editorial McGraw-Hill. México.
- KINICHI, Angelo y KREITNER, Robert. (2003). *Comportamiento organizacional: Conceptos, problemas y prácticas*. Editorial McGraw-Hill. México.
- ROBOTHAM, David (2004). Developing the competent learner. *Industrial and Commercial Training*, 36 (2) 66-72.
- ROSENBERG, Marc (2002). *E-learning: Estrategias para transmitir conocimiento en la era digital*. Editorial McGraw-Hill. Bogotá.
- SALTER, Graeme (2003). *Campus-Wide Information Systems*, 20 (4) 137-145.
- SIERRA, Restituto (1991). *Diccionario práctico de estadística*. Editorial Paraninfo. Madrid.
- SIERRA, Restituto (1999). *Técnicas de investigación social: Teoría y ejercicios* (13era. ed.). Editorial Paraninfo. Madrid.
- SILÍCEO, Alfonso; CASARES, David y GONZÁLEZ, José (1999). *Liderazgo, valores y cultura organizacional: Hacia una organización competitiva*. Editorial McGraw-Hill. México.
- TAMAYO y TAMAYO, Mario (1993). *Diccionario de investigación científica* (2ª. ed.). Editorial Limusa. México.
- UNIVERSIDAD CATÓLICA CECILIO ACOSTA (2004). *Cuaderno UNICAdis 1: Los estudios a distancia en la Unica*. Maracaibo.