

LA GESTIÓN DE LA EXTENSIÓN Y EL COMPROMISO SOCIAL DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Alina E. Jaspe A.

RESUMEN

El estudio pretende indagar sobre la gestión de la extensión universitaria y el compromiso social de las Instituciones de Educación Superior, función que demanda valorización dentro del conjunto de políticas de gestión, a fin de acentuar la interacción de las acciones académicas, de investigación y las de extensión a favor de la sociedad. Objetivo general. Construir proposiciones teóricas sobre la gestión de la función extensión universitaria a partir de las cuales puedan orientarse políticas y estrategias que contribuyan a fortalecer la relación de las Instituciones de Educación Superior con la sociedad. Objetivos Específicos. 1-Characterizar la función extensión universitaria. 2-Interpretar los significados que le atribuyen un grupo de actores universitarios, a la acción de la extensión universitaria en la sociedad. 3-Reconstruir los aprendizajes organizacionales sobre gestión de la extensión, logrados a partir de los dispositivos implementados en la ejecución de actividades propias de esta función universitaria. Se abordará desde una perspectiva interpretativa-crítica. El método comparativo continuo apoyará la construcción de teoría y se empleará la entrevista en profundidad como instrumento de recolección de información. Los informantes clave se seleccionarán mediante la aplicación del muestreo teórico entre los gerentes de extensión universitaria de los diferentes Institutos Pedagógicos que conforman la Universidad Pedagógica Experimental “Libertador”.

Palabras clave: gestión, extensión universitaria, relación universidad-sociedad.

THE EXTENSION MANAGEMENT AND THE SOCIAL COMMITMENT OF HIGHER EDUCATION INSTITUTES

ABSTRACT

The study aims to investigate the management of university function of extension and the social commitment of higher education institutions, function that demands more importance in between the other policies, in order to enhance the interaction of academics activities, teaching, research and those of extension. The overall objective is to elaborate theoretical propositions on the management of university extension function from which they can orient policies and strategies that contribute to strengthening the relationship between higher education institutions and society. Specific Objectives. 1-To characterize the role of University Extension. 2- Interpret the meanings given to a group of university actors, the action of university extension in society. 3. Rebuild the organizational learning on management of the extension made from the devices used in performing activities of this function. Be addressed from an interpretative-critical perspective. The constant comparative method will support the construction of theory and used in-depth interviews as data collection instrument. Key informants were selected through the application of theoretical sampling between university extension managers of different pedagogical institutes that make up the Universidad Pedagogical Experimental "Liberator".

Keywords: Management, University Extension, Relation University –Society

INTRODUCCIÓN

El escenario mundial, regional y local se encuentra signado por la revolución científica y tecnológica, la globalización, la internacionalización de la economía, el acelerado avance de las telecomunicaciones que derrumba las barreras de espacio y tiempo, entre otros acontecimientos, que actualmente afectan la dinámica social y sus organizaciones.

Las instituciones universitarias fueron concebidas en periodos de desarrollo de la humanidad ampliamente superados, y se han mantenido en función de su capacidad para adecuarse o anticiparse a los cambios que impone el entorno, por ello, es perentorio para estas instituciones el replanteamiento de su misión, la reformulación de sus funciones, el cuestionamiento a su pertinencia social, auscultar su capacidad para responder oportunamente a los requerimientos del un mundo dinámico y complejo que exige más y mejor servicio, docencia actualizada e investigaciones destinadas a resolver de manera oportuna los ingentes problemas de la sociedad.

Las Instituciones de Educación Superior (IES) tienen asignadas por normativa legal tres grandes funciones, a saber: docencia, investigación y extensión, siendo esta última el motivo del presente trabajo, considerando que el funcionamiento integrado de las mismas favorece el logro de misión social.

La función extensión universitaria permite a la universidad poner a disposición de las comunidades parte de su riqueza humanística y científica, de igual forma, puede recibir mediante el contacto permanente con la realidad económica, política y social, retroalimentación y estímulos para orientar la investigación e incorporar innovaciones a los contenidos curriculares que guían la actividad docente.

La presente investigación se propone generar proposiciones teóricas sobre la gestión de la función extensión universitaria y el compromiso social de las Instituciones de Educación Superior, en el entendido que la manera como se coordinan y orientan las acciones que ameritan la participación de muchos actores, incide en los resultados obtenidos.

La función extensión universitaria: un breve recorrido por su desarrollo

Los primeros indicios de carácter extensionista en el mundo, pueden situarse en Gran Bretaña en el año 1790, con la implantación de la educación formal para adultos. Por el año 1842 se produce otra manifestación de extensión en Inglaterra al aparecer el Colegio de Clase Obrera, orientado a satisfacer las necesidades circundantes y “propiciar la vinculación entre estudio y trabajo”. En el año 1862 se promulga la ley que dio origen histórico legal a la extensión universitaria en Norteamérica, fue la Ley Morrill, por medio de la cual el gobierno federal se compromete a entregar tierras a los estados que estuvieran dispuestos a crear colegios (Land Grant Colleges) de agricultura y artes mecánicas con fuertes servicios de extensión (Tunermann, 2000, p. 37, 38).

Las primeras universidades de las colonias de habla hispana (Santo Domingo, Lima y México), surgen entre los siglos XVI y XVIII, inspiradas en los modelos de las instituciones españolas de Salamanca y Alcalá de Henares, se instala así en el llamado nuevo mundo, la misma organización y estructura académica basada en facultades y cátedras, con marcada orientación pontificia y real, orientadas básicamente a propagar la fe cristiana.

Transcurridos varios siglos desde su creación en Latinoamérica, la enseñanza universitaria se encontraba en decadencia, mantenía los mismos rasgos de sus inicios, con las variaciones introducidas en la época republicana cuando se adopta el modelo napoleónico (aplicado en la universidad francesa). Todo el siglo XIX se mantienen las características de la universidad republicana con representatividad mayoritaria de las clases dominantes.

En los años iniciales del siglo XX se producen en Uruguay (1908), Perú (1911) y México (1912), movimientos estudiantiles que de manera incipiente manifiestan tendencias de carácter extensionista, es así como en Montevideo se organiza el Primer Congreso Internacional de Estudiantes Americanos, y entre sus exigencias piden establecer programas de extensión universitaria.

A partir del Movimiento de Córdoba en 1918, las universidades de América Latina sufren una profunda transformación en su esencia, y se da origen a la extensión universitaria, considerada la función social que busca

poner el saber universitario al servicio de la sociedad y hacer de sus problemas tema fundamental de sus preocupaciones. Es la responsabilidad social constituida como algo inherente a la propia naturaleza de la universidad.

En las universidades venezolanas se asumió tardíamente la acción social que fue asignada a las universidades en Córdoba, entre otros elementos debido a los largos periodos dictatoriales que se extendieron hasta 1958. Aunque existen indicios de acciones extensionistas al crearse la Colonia Agrícola de Turén en 1843, editarse una cartilla de agricultura en 1897 y dictar cátedras ambulantes en 1898.

Desde la instauración de la democracia en nuestro país se inicia el proceso de masificación de la Instituciones de Educación Superior, surgen diversos tipos de instituciones públicas y privadas, se multiplican las carreras, se consolidan los estudios de postgrado y la investigación. A partir de la década de los 60, las universidades autónomas incorporan en sus estructuras organizativas, unidades destinadas a organizar actividades enmarcadas en el ámbito de la extensión, a saber: grupos teatrales, orfeones, organizaciones culturales y benéficas, de asistencia al campesinado, entre otras. Es importante destacar, que desde esa época se ha producido un desarrollo desigual entre instituciones con respecto a la importancia que se asigna a esta función dentro del conjunto de políticas institucionales y al ámbito de acción que le corresponde.

Actualmente se plantea la necesidad de una extensión más integral y valorativa, donde las tres grandes funciones universitarias se entrelacen y equilibren para formar un estudiante que reflexione e internalice acerca del compromiso social que le corresponde como profesional y como miembro de una comunidad.

Algunos planteamientos sobre gestión universitaria

La Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en documento emitido en 1998, titulado “Declaración sobre la educación superior en América Latina y el Caribe” señala:

La educación en general, y la superior en particular, son instrumentos esenciales para enfrentar exitosamente los desafíos del mundo moderno y para formar ciudadanos capaces de construir una sociedad más justa y abierta, basada en la solidaridad, el respeto de los derechos humanos y el uso compartido del conocimiento y la información. La educación superior constituye, al mismo tiempo, un elemento insustituible para el desarrollo social, la producción, el crecimiento económico, el fortalecimiento de la identidad cultural, el mantenimiento de la cohesión social, la lucha contra la pobreza y la promoción de la cultura de paz. (p.7)

Posteriormente en el programa de mejoramiento de la gestión y el financiamiento para las Instituciones de Educación Superior, perteneciente al Plan de Acción para la transformación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe, se establece “...para alcanzar los objetivos de pertinencia, calidad y equidad que se propone el plan como objetivo general, habrá que mejorar significativamente la capacidad de gestión...” (CRESAL, UNESCO, 1998, p.17)

La gestión de la extensión universitaria se caracteriza por imprecisiones conceptuales, diversidad de interpretaciones, poco conocimiento de la función “extensionista” por parte de la comunidad intra y extra universitaria y distinto énfasis. El tratamiento dado a la extensión es desigual con respecto a la docencia y la investigación, evidenciado en la diferencia en cuanto a recursos asignados, a su ausencia en los diseños curriculares, a la escasa participación de la comunidad universitaria en las actividades programadas y a la falta de motivación y estímulo a quienes realizan labores de extensión.

En este sentido, plantea Hernández, A. (2002)

“la presente crisis es un excelente escenario para que la extensión, además de exigir igualdad de condiciones con relación a las demás funciones, se plantee no contentarse con proyectos y actividades estructurados sobre el deber ser ni con iniciativas individuales, segmentadas, aisladas y temporales. Por el contrario, es imprescindible que se institucionalice como un proceso regular y continuo de seres y saberes entre la universidad y la sociedad; que abarque los múltiples problemas confrontados en nuestro país, a fin de plantear alternativas de tratamiento y de solución; y que se someta

a un minucioso seguimiento y evaluación para ponderar resultados, reforzar aciertos y corregir debilidades” (p.130)

Replantear la gestión de la extensión universitaria implica: revisar sus procedimientos, los procesos para la toma de decisiones, el liderazgo, las relaciones con el entorno inmediato y la sociedad en general, así como, la formación de los cuadros directivos, para efectuar un análisis permanente y sistemático e incorporar los cambios que contribuyan a lograr la pertinencia social de las Instituciones de Educación Superior. Según Garita (1997)

se requiere una transformación profunda y pronta. Las obligaciones, la pertinencia que la sociedad contemporánea espera de la universidad, así como la transparencia de los requerimientos y actitudes que se exigen en la vida democrática, unida a la exigencia de efectividad en el quehacer, lleva a lo que se puede llamar una nueva época de la gestión y en el modo de liderazgo que requieren las universidades (p. 712).

Los cuadros gerenciales de la universidad al asumir el desafío de la participación colectiva en la reconstrucción de la gestión de la extensión universitaria, demandan de un cambio de actitudes y valores, trabajo conjunto, responsabilidad compartida en la consecución de objetivos y en el cumplimiento de su misión, para lograr protagonismo en la sociedad. El cumplimiento del compromiso social que tiene la universidad en el complejo mundo en el cual se desenvuelve, conduce necesariamente al aprendizaje organizacional.

Objetivos

Generar proposiciones teóricas sobre la gestión de la función extensión universitaria a partir de las cuales puedan orientarse políticas y estrategias que contribuyan a fortalecer la relación de las Instituciones de Educación Superior con la sociedad.

Objetivos específicos:

-Caracterizar la función extensión universitaria.

-Interpretar los significados que le atribuyen un grupo de actores universitarios, a la acción de la extensión universitaria en la sociedad.

-Reconstruir los aprendizajes organizacionales sobre gestión de la extensión, logrados a partir de los dispositivos implementados en la ejecución de actividades propias de esta función universitaria.

Antecedentes de la investigación

En la revisión de investigaciones producidas en el contexto nacional se encontraron las siguientes: Muro (2004) en su estudio sobre “Gerencia Universitaria” concluye: a) existe la necesidad de nuevas formas de dirigir el mundo universitario; b) es necesario humanizar la gestión universitaria, rescatar la condición humana ante el personalismo, egocentrismo y demás desviaciones; c) el gerente universitario debe apropiarse de nuevas capacidades, herramientas, experiencias para neutralizar las fuerzas restrictivas que bloquean el cambio y la transformación; d) es necesario democratizar las instituciones, donde la participación, el disenso, el consenso, permitan acuerdos mínimos basados en relaciones dialógicas; e) lograr madurez ética, intelectual y política de las autoridades universitarias. En estos planteamientos se esboza el nuevo perfil que se aspira para el gerente universitario, de tal manera, que sus acciones le conduzcan a enfrentar exitosamente exigencias del mundo actual. Estas consideraciones sobre gerencia universitaria constituyen referente para la gestión de la extensión universitaria al presentar una visión, una perspectiva de interpretación que debe ser considerada al estudiar la gestión en las instituciones universitarias y en el caso específico en una de sus funciones, que forma parte del todo organizacional.

Por su parte, Llanos de la Hoz (2000) en la investigación titulada: “Hacia una nueva gestión exitosa de las universidades nacionales”, señala:

La búsqueda de modelos que orienten la gestión exitosa de las universidades nacionales debe entenderse, dentro del concepto de planificación y de gerencia estratégica participativa, como la necesidad de aprovechar al máximo a nivel interno y externo las fortalezas y oportunidades respectivamente, y en forma simultánea lograr la superación, el equilibrio o neutralidad de las restricciones internas y las amenazas externas (p.196).

Continúa el autor con la revisión de cinco modelos de gestión exitosa para las universidades venezolanas, de los cuales destaca como propuesta el modelo contradicción de la efectividad, éste considera a la universidad como sistema social abierto, conformado por subsistemas interactuantes influenciados por el entorno. Esta investigación aporta elementos importantes para profundizar en diferentes formas de asumir la gestión universitaria desde un enfoque estratégico, el cual representa una perspectiva importante, considerando la diversidad y complejidad de las actividades de extensión, proveniente de la participación en escenarios internos y externos, con actores e interesados diversos y por las exigencias que actualmente se le hacen a la universidad de participar activamente en asuntos sociales.

En relación a la extensión universitaria destaca el estudio de Malavé (2003) con el diseño de un “Programa de formación en extensión universitaria dirigido a docentes del Colegio Universitario Prof. José Lorenzo Pérez Rodríguez”, la conclusión central es que “la extensión requiere personas capacitadas para entender la trascendencia de sus acciones y con una honda sensibilidad social de modo que se conviertan en agentes de cambio para las comunidades” (p. 137). En el mencionado estudio se vislumbra la necesidad de proporcionar formación extensionista a toda la comunidad universitaria, una condición importante, para que ésta asuma el compromiso que le corresponde ante la sociedad que espera acciones contundentes, por parte de las instituciones socialmente reconocidas como depositarias del saber acumulado por la humanidad, en tal sentido, menciona la autora “...la extensión es el medio para establecer comunicación permanente que permita comunicar el quehacer universitario a la sociedad y de igual manera, la sociedad comunique a las instituciones de educación superior sus necesidades e inquietudes” (p. 137).

Chacón (2002) en su investigación “La extensión universitaria en la Aviación Militar”, concluye: se deben organizar los supuestos teóricos que integran las directrices de una filosofía educativa, en concordancia con las propuestas teóricas que caracterizan la extensión universitaria. Agrega: “la extensión no se concibe desde el paternalismo unilateral, y en sus actividades cabe el concurso general de todos, con la intención de educarse juntos para las tareas y responsabilidades del requerimiento social.” (p. 157).

Asimismo, Estévez (2003) en el estudio “Aproximación a un modelo sistémico de cooperación para fortalecer la vinculación interinstitucional mediante la función de extensión universitaria”, indica que la extensión universitaria no ha cumplido lo esencial de su significado, presentándose disminuida en comparación a las demás funciones de la educación superior y que presenta aspectos de distorsión conceptual y de desequilibrio funcional. (p. 204). Continúa expresando, que es responsabilidad de la educación superior cultivar la función social, que pone el saber al servicio de la sociedad, convirtiendo sus problemas en objeto de estudio y en alternativas de solución.

Se puede señalar que la problemática de la gestión de la extensión universitaria ha sido objeto de diferentes estudios y reflexiones a nivel nacional e internacional, pero en la práctica sigue vigente la exigencia de mejorar el vínculo de la universidad con su entorno, la falta de sistematización de las practicas extensionistas, la dispersión de actividades y esfuerzos, la falta de integración entre las tres funciones sustantivas de las Instituciones de Educación Superior, entre otros elementos que indican la necesidad de repensar la universidad y con ella los procesos de gestión que orientan las acciones dirigidas al logro de la misión social de las Instituciones de Educación Superior.

TEORÍAS DE REFERENCIA

Teoría de los intereses constitutivos del conocimiento: Jûrgen Habermas formula esta teoría en el marco más amplio de su teoría crítica. Postula que la emancipación necesaria para el cambio del sistema social y la realización del potencial humano, es posible a través del esclarecimiento que se obtiene mediante la reflexión personal, al revelar el conocimiento distorsionado y la posibilidad de la realización de los intereses verdaderos. Ewer (1991) señala al respecto “...cada situación histórica es una distorsión de la perspectiva utópica que constituyó la base normativa inicial de las estructuras sociales y de las creencias existentes” (p.29).

Los intereses constitutivos del conocimiento son los medios a través de los cuales se organiza socialmente la experiencia diaria, las percepciones y el conocimiento de la realidad en forma estructurada. Habermas (1968) contempla tres intereses: el técnico, el práctico y el emancipatorio, los cuales

se desarrollan en tres medios sociales a saber: el trabajo, la interacción y el poder, representan las vías que utilizamos para organizar nuestra experiencia diaria basada en la percepción y el conocimiento estructurado de la realidad en función de un determinado interés, por ello, el conocimiento tiene raíces históricas y sociales.

Los intereses emancipatorios abordan el conocimiento personal que se obtiene a través de la reflexión, defienden el potencial de las personas para actuar racionalmente y asumir sus propias determinaciones, reconociendo lo que el hombre y la sociedad son y lo que pueden llegar a ser. El interés emancipatorio orientará la interpretación y comprensión de la gestión de la extensión universitaria en las Instituciones de Educación Superior.

El otro referente teórico a considerar en el estudio es la teoría de acción propuesta por Argyris y Schön (1978). Para estos autores, toda conducta tiene una base cognitiva, por ello, los actores sociales (individuos u organizaciones) elaboran teorías (construcciones, modelos o mapas mentales) para orientar sus acciones (carácter normativo). Por tanto, el comportamiento que desarrollan obedece a dichas teorías, las cuales se infieren a través de las estrategias de acción, supuestos y valores, que a nivel individual se hacen visibles en las conductas, actitudes y creencias de los individuos; mientras que en las organizaciones se expresa en la misión, los objetivos, las políticas y las estrategias que comprometen al colectivo (Picón, 1994).

Estos fundamentos apoyan las denominadas teoría explícita y teoría en uso que emplean Argyris y Schön en su teoría de acción, al respecto señala Habermas (2002):

La red de prácticas adquiridas se apoya sobre unas creencias más o menos implícitas que, situadas sobre un amplio trasfondo de convicciones intersubjetivamente compartidas –o, al menos, suficientemente coincidentes–, tenemos por verdaderas. Las rutinas cotidianas y las comunicaciones habituales discurren sobre determinadas certezas que guían la acción. (p. 279).

Al revisar la propuesta teórica de Argyris y Schön, se infiere que su teoría toma elementos fundamentales de la crítica comunicativa, pues, parte de la intersubjetividad y la comunicación que constituyen la plataforma de

sus postulados. Esto se evidencia cuando establecen los modelos de comportamiento I y II, caracterizando al modelo I por un comportamiento unilateral, en el cual se establecen las metas y se controla la situación, la información y las decisiones en forma unilateral; para mantener un juego de gana – pierde en su relación con los demás; evita o minimiza la expresión de sentimientos negativos y trata de lograr las metas mediante una racionalidad a ultranza. En el modelo II se aplican variables relacionadas con información válida, decisiones libres e informadas y el compromiso interno “lo que permite la iniciación de decisiones y actividades por cualquier miembro del grupo y conduce a una responsabilidad causal” (Picón, 1994; 58).

El interés central es, ayudar a los seres humanos a tomar decisiones informadas, al crear el mundo donde están inmersos. Se busca el funcionamiento efectivo de las personas que participan en los sistemas conductuales sean individuos, grupos, organizaciones o comunidades, al tratar de generar niveles de abstracción donde los agentes reflexionan sobre sus acciones cotidianas para garantizar un juego de ganar-ganar.

El centro de acción cambia con los intereses del agente en situaciones específicas, Argyris (1999) asume que las personas tienen el derecho de vencer sus conductas defensivas, para lograr transformar su “incompetencia competente” generada por la incongruencia entre el accionar acorde a lo expresado en la filosofía organizacional y las variables internas que rigen la conducta de los actores.

Al extender las explicaciones que provienen de la teoría de acción para estudiar el aprendizaje organizacional, como expresión del cambio en las organizaciones, se entiende que al interior de las organizaciones se construyen reglas, normas, procedimientos que dan sentido a las funciones y a los comportamientos expresados al público (teoría explícita). A la par entra en funcionamiento la teoría en uso, donde se ponen en evidencia los supuestos implícitos que rigen las acciones de los actores, estos pueden ser inferidos mediante la observación directa del comportamiento organizacional.

Argyris y Schön (1978) definen el aprendizaje organizacional como “toda modificación de la teoría de acción en una organización”. Es preciso resaltar, que los aprendizajes producidos al interior de las organizaciones tienen distintos significados o profundidad, dependiendo del efecto de

cambio que ocurre en la teoría de la acción de un individuo o de la organización; distinguen los autores tres niveles, a saber: aprendizaje de recorrido simple, aprendizaje de doble recorrido y deuterio- aprendizaje.

El aprendizaje de recorrido simple, implica detectar una desviación en las consecuencias de una acción y proceder a modificar estrategias que permiten mantener el comportamiento de la organización de acuerdo a las reglas previamente definidas. Es decir, las normas permanecen iguales para tratar de garantizar la relativa estabilidad del ambiente de cambio que experimenta la organización. Centra su atención en la efectividad organizacional, el logro efectivo de metas y objetivos y en mantenerse de acuerdo a las normas vigentes.

Otro tipo de aprendizaje es el de doble recorrido, que implica indagar sobre las incompatibilidades entre las acciones de los actores y las normas organizacionales, luego mediante procesos de discusión y búsqueda, los actores confrontan sus puntos de vista, hasta lograr resolver el conflicto mediante el establecimiento de nuevas prioridades, incluida la necesidad de reestructurar las normas conjuntamente con las estrategias y supuestos asociados a ellas.

El último nivel propuesto, es el denominado por Batenson, Deuterio-Aprendizaje, donde se promueve la capacidad que existe en las organizaciones para aprender a aprender. Plantea la posibilidad y necesidad que tienen las organizaciones de aprender, por medio de la reflexión sobre experiencias de aprendizaje del pasado.

En este nivel de aprendizaje, los actores indagan y reflexionan sobre aciertos o fracasos en los intentos de promover aprendizaje en la organización, logran descubrir los factores inhibidores o facilitadores del aprendizaje, acuerdan nuevas estrategias para aprender, las aplican, evalúan sus resultados y proceden a generalizarlas para ser aplicadas en futuras acciones. Estas conductas deben ser incorporadas a la práctica cotidiana.

De estas consideraciones, se concluye que el aprendizaje organizacional implica modificación de la teoría de acción de la organización, que es precedida del esfuerzo colectivo que ejercen los actores

con la intención de provocar cambios a nivel de toda la organización y cuyos resultados se mantienen en el tiempo.

METODOLOGÍA

El presente estudio se enmarca dentro de la investigación cualitativa. Desde esta perspectiva el objeto de estudio será abordado, aproximándonos a la realidad, de acuerdo a los planteamientos de Pérez Serrano (1988), a partir de hechos observables o externos, y desde los significados, símbolos o interpretaciones elaborados por los sujetos en su constante interacción con los demás.

El contacto del investigador con los informantes en su ambiente natural, indica una investigación de campo, en el espacio donde el sujeto ejecuta acciones o comportamientos cargados de significados producto de sus esquemas mentales, que pueden cambiar al modificar las variables rectoras (Argyris y Schön, 1978, Argyris; Putnam y McLain, 1987).

El método comparativo continuo permitirá construir teoría fundamentada, tal como señalan Strauss y Corbin (2002) “Deseamos que se cuestionen, que salgan con facilidad de lo que ven y escuchan y se eleven al nivel de lo abstracto y luego puedan regresar a moverse otra vez al nivel de los datos” (p.8).

El estudio se desarrollará en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL). Esta institución, considerada el referente empírico de la investigación, tiene en su estructura organizativa un Vicerrectorado de Extensión y desde su creación ha venido desarrollando diversas actividades que la vinculan al entorno. Asimismo, como Institución de Educación Superior tiene asignadas funciones de docencia, investigación y extensión, siendo la gestión de ésta última el foco principal de la investigación, por considerar que las acciones gerenciales influyen en el desempeño organizacional y en los cambios organizacionales.

Tipo de investigación

Para abordar el estudio de la gestión de la extensión universitaria al interior de las Instituciones de Educación Superior, se explorarán las

creencias, valores y reflexiones que guían la acción de los actores universitarios en el cumplimiento de la misión social que tienen asignada. Esas interpretaciones se relacionarán con la teoría de acción de Argyris y Schön y la teoría de los intereses constitutivos del conocimiento de Jurgen Habermas, hasta llegar a producir conocimiento sobre la gestión de la extensión universitaria como medio para lograr cumplir el compromiso social de las universidades.

Método

El método que orientará la búsqueda de información hasta llegar a la teorización es el comparativo continuo, por ser una vía que permite la comparación constante entre incidentes, datos, conceptos, categorías y redes de relaciones por medio de procedimientos analíticos rigurosos que facilitan la recolección, comprensión e interpretación. El producto del análisis de esas relaciones permitirá derivar en proposiciones explicativas o interpretativas con la posibilidad de generar teorías de rango intermedio, cuya pretensión es alcanzar a ser una teoría fundamentada en el análisis comparativo.

Para indagar en el pensamiento tácito de los actores involucrados, se explorará la acción de los gerentes de las unidades de extensión, desde una perspectiva interpretativa y crítica y con el apoyo de las teorías de referencia, se buscará develar la teoría en uso presente en las diferentes estrategias de acción que conciben esos agentes en el logro de sus metas, esto permite identificar la dimensión cognitiva existente en la base de la acción humana y su congruencia o incongruencia con la teoría explícita o declarada en las leyes y en la filosofía institucional.

Caso seleccionado

El contexto o referente empírico seleccionado para llevar a cabo la investigación es la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, institución que presenta una amplia trayectoria extensionista, manteniendo en su estructura organizativa un Vicerrectorado de Extensión que irradia su acción gerencial hacia los ocho (8) Institutos Pedagógicos que la integran y según cifras emitidas por la Unidad de Registro y Análisis Estadístico en su boletín del año 2005, atiende una población de 75.401 alumnos, 9.087

miembros del personal docente, 3.366 trabajadores administrativos y 1.833 trabajadores obreros.

Selección de informantes clave

En la selección de los informantes se utilizará como guía la estrategia del muestreo teórico (Glaser y Strauss, 1967, Strauss y Corbin, 2002 y Pandit, 1996). En el muestreo teórico a diferencia de otros tipos de muestreo, la estructura definitiva de los grupos no se define con anterioridad a la recolección de información. Esta estrategia de muestreo se desarrolla gradualmente durante el proceso de recolección e interpretación de los datos. Permite diversificar el tipo de informantes a entrevistar para indagar las perspectivas de aquellas personas que pueden proporcionar información de interés, quienes a su vez pueden recomendar o presentar otros informantes. El proceso culmina cuando al entrevistar informantes adicionales no se producen nuevos aportes y la información se hace repetitiva, originando la saturación teórica.

A medida que se desarrolla el proceso de recolección, codificación y análisis, el investigador decide cuáles datos conservará para la próxima comparación y dónde encontrarlos, este proceso es controlado por la teoría que emerge.

El estudio se iniciará con un grupo de cinco (5) potenciales informantes, de acuerdo a las características del muestreo teórico, que permite seleccionar informantes, información y documentos en forma abierta para intentar maximizar las oportunidades de identificar conceptos relevantes. A tal efecto se seleccionaron: Subdirector de Extensión del Instituto Pedagógico de Miranda “Miguel Siso Martínez”, Subdirector de Extensión del Instituto Pedagógico de Caracas, Subdirector de Extensión del Instituto Pedagógico Rural “Gervasio Rubio”. De ser necesario, se ampliará el número de informantes seleccionados.

Técnicas e instrumentos de recolección de información

En relación a las técnicas para recabar la información empírica que apoyará la investigación se ha seleccionado la entrevista, y de la variedad de opciones que facilita dicha técnica se optó por la entrevista en profundidad, la

cual permite encuentros reiterados y personales entre el entrevistador y sus informantes para tratar de comprender, por expresiones de su propio lenguaje, las perspectivas que los entrevistados tienen sobre sus vidas y sobre sus experiencias en diferentes situaciones. Esa aproximación entre investigador e informante produce respuestas profundas, específicas y amplias y tiene el propósito de obtener información verbal sobre la situación en estudio, para buscar la comprensión de contextos, situaciones o fenómenos. Entre las ventajas de esta técnica se mencionan: su riqueza informativa, la posibilidad de indagación por rutas no previstas, la flexibilidad, la diligencia y la economía, la accesibilidad a información difícil de observar e intimidad y comodidad (Taylor y Bodgan, 1987, Valles, 2000).

En la investigación se entrevistará a los gerentes de extensión universitaria, propiciando una comunicación por medio de la palabra, desde donde se pueden expresar experiencias, reconstruir acciones pasadas, representaciones, sistemas de normas y valores asumidos, imágenes y creencias subyacentes en sus acciones.

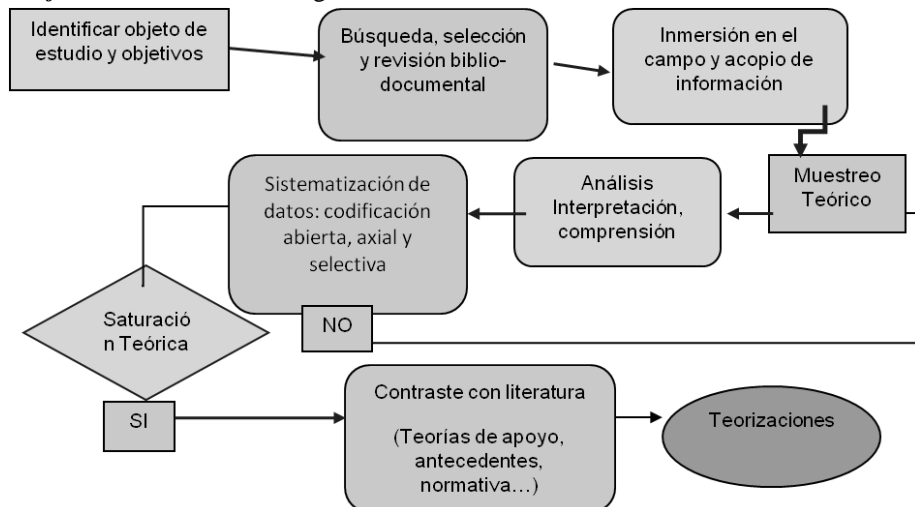
Técnicas e instrumentos de análisis

Para efectuar el análisis e interpretación de los datos recabados a través de las diferentes fuentes (teórica y empírica) se procederá en una primera instancia a transcribir el discurso de los informantes, luego se realizarán lecturas - tantas veces como sea necesario- de cada una de las entrevistas, documentos y formulaciones teóricas, para analizar lo expresado por los informantes e ir interpretando sus relatos y discursos a la luz de las formulaciones doctrinarias y las teorías de referencia. Las conclusiones extraídas a partir de las narraciones cargadas de significados y de otros datos obtenidos del referencial teórico se convierten en abstracciones, de acuerdo a las reglas y principios del método comparativo continuo (Glaser y Strauss, 1967). De allí se obtiene la implicación simultánea en la elaboración de datos y en las fases de análisis de la investigación. Este análisis permitirá explorar e interpretar las diversas realidades subyacentes en los enunciados de los participantes, identificar las categorías emergentes e ir revisándolas constantemente hasta llegar a constructos teóricos sobre la gestión de la extensión universitaria. Algunos datos pueden requerir triangulación para considerar las múltiples perspectivas o visiones del objeto de estudio.

Fases de la investigación

En el gráfico 1 se presentan las distintas fases previstas para la investigación.

Gráfico 1 Fases de la investigación.



Fuente: Elaborado por el autor.

REFERENCIAS

- Argyris, Ch y Schön. D. (1978). *Organizational Learning: A theory of Action Perspective*. Ca. Addison-Wesley.
- Argyris, C, Putnam, R. y McLain D. (1987). *Action Science*. California: Jossey-Bass Inc. Publisher
- Argyris, C. (1999). *Conocimiento para la acción*. Buenos Aires: Granica
- Argyris, C. (1993). *Como vencer las barreras organizativas*. España: Ediciones Diez Santos
- Chacón, W. (2002). *La extensión universitaria en la Aviación Venezolana*. Tesis de Magister. UCV. 2002.
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre educación para el siglo XXI*. Madrid.
- Díaz Barriga, A. (1997). Financiamiento y gestión de la educación superior en América Latina y el Caribe. En *Educación superior en el siglo XXI*. Tomo II. Caracas: Ediciones CRESAL/UNESCO.
- Estévez, M. (2003). *Aproximación a un modelo sistémico de cooperación para fortalecer la vinculación interinstitucional mediante la función de extensión universitaria*. Tesis Doctoral Universidad “Santa María”.
- Ewert, G. (1991). Habermas and education: A comprehensive Overview of the Influence of Habermas in Educational Research, *Review of Educational Research*. Vol.61, 3, 34-378. Canadá.
- Filstead, W- (1987). Métodos cualitativos. Una experiencia necesaria en la investigación evaluativa. En *Cook y Reichardt, Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. Madrid: Morata.
- Garita. L. (1997). Nuevas Perspectivas para la Innovación de la Gestión Universitaria en América latina. En: *La educación superior en el siglo*

- XXI. *Visión de América Latina y el Caribe*. Tomo II. Colección Respuestas. Caracas: Ediciones CRESAL/UNESCO.
- Glaser, B. y Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory: strategy's for qualitative research*. New York: Aldine Publishing Company.
- Habermas, J. (1968). *Knowledge and human interests*, Boston: Beacon Press.
- Hernández A, A. (2002). La extensión universitaria: jerarquía y contexto. En: *Tópica Extensa*. Junio 2002. Año 2. Número 1. Caracas: UPEL.
- Llanos de la Hoz, S. ((2000). *Hacia una gestión exitosa de las universidades nacionales*. Caracas: UNERS.
- Malavé, L. (2003). *Programa de extensión universitaria dirigido a docentes del Colegio Universitario "Prof. José Lorenzo Pérez Rodríguez"*. Trabajo de Ascenso. Caracas.
- Muro, X. (2004). *La gerencia universitaria, desde la perspectiva diversa y crítica de sus actores*. Caracas: Ediciones OPSU.
- Pérez S., G. (1998). *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes*. Tomo I. Madrid: La Muralla.
- Picón, G. (1994). *El proceso de convertirse en universidad*. Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Libertador.
- _____ (2001). El comportamiento y el cambio en las organizaciones educativas: vías para una investigación educacional crítica. En *Investigación y Postgrado*. Vol. 16. No.2. Caracas: UNESR.
- _____ (2004). Investigación Educacional capaz de apoyar la relación universidad–escuela requerida por la sociedad del conocimiento. *Revista Pedagógica*, Vol. XXV, No. 73. Mayo-Agosto. Caracas: UCV.
- Romero, J. (2004). *El nuevo gerente venezolano*. Caracas: Ediciones OPSU.
- Sandín E., Ma.(2003). *Investigación cualitativa en educación. Fundamentos y tradiciones*. Madrid: McGraw Hill.

- Santos, S. (2001). La Gestión de la Extensión Universitaria desde una Perspectiva Específica. *Revista Cubana de Educación Superior*. Vol. XXI. N.3. La Habana: CEPES.
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa*. Colombia: Editorial Universidad de Antioquia.
- Taylor, S.J. y Bodgan R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. España: Paidós.
- Tünnermann, C. (2000). *La universidad contemporánea y su problemática. Seminario ¿Qué hacemos con la Educación Superior?*, coordinado por el Postgrado en Educación, Caracas: UCV.
- Valles, M. (2000). *Técnicas cualitativas de investigación social*. Madrid: Editorial Síntesis