



ISSN. 1690-074X

DEPOSITO LEGAL pp.2002-02ZU1289

REVENCYT RVF007

INDIZADA EN :

CATALOGO LATINDEX

CLASE

BASE DE DATOS REDECONOMIA

DIALNET

UNIVERSIDAD DEL ZULIA

NUCLEO COL

GRUPO DE INVESTIGACIÓN DESARROLLO GERENCIAL

REVISTA ARBITRADA FORMACIÓN GERENCIAL

REVISTA DE GERENCIA EN ÁREAS ECONÓMICAS

HUMANÍSTICAS Y TÉCNICAS



REVISTA
ARBITRADA
FORMACIÓN
GERENCIAL

AÑO 19, No.1
Mayo 2020

Formación Gerencial, Año 19. N° 1, Mayo 2020
ISSN 1690-074X

GESTIÓN DE LA FUNCIÓN EXTENSION DE LAS UNIVERSIDADES ANTE LA VIRTUALIDAD

Luis Rafael García García*

Recibido: Enero 2020

Aprobado: Abril 2020

RESUMEN

Las exigencias de un mundo globalizado y con extensivo empleo de nuevas tecnologías de información y comunicación, demanda la creación de organizaciones virtuales y requiere una nueva forma de gestión organizacional. La presente investigación tuvo como objetivo evaluar las competencias para la gestión de la función extensión en las universidades públicas venezolanas (UPV) ante la virtualidad, con la finalidad de conocer los aspectos relevantes necesarios a ser transformados para adecuar la gestión de la función extensión ante este escenario. La investigación fue del tipo no experimental, de carácter descriptivo, sustentada en un trabajo de campo, bajo un enfoque empírico-inductivo y un método de investigación cuantitativo para el análisis e interpretación de los datos. La técnica empleada fue la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados obtenidos del procesamiento de datos y la revisión bibliográfica realizada por el investigador permitieron definir el perfil por competencias del gestor de la función extensión, tanto desde la perspectiva en la actualidad como la perspectiva ante la virtualidad, y luego de contrastar ambos perfiles se formularon lineamientos a los fines de adecuar el perfil de gestión, basado en competencias, de la función extensión de las Universidades Públicas Venezolanas ante la virtualidad. Se concluyó que las Universidades Públicas Venezolanas deben asumir los cambios que se plantean ante la virtualidad tanto en los fundamentos de la función extensión como en la manera de gestionar la misma, y así cumplir con las exigencias de incrementar la inclusión social con alto grado de calidad y pertinencia social.

Palabras clave: Gestión, Virtualidad, Perfil de Gestión por Competencias, Gestión Universitaria, Función Extensión.

* Doctor en Gerencia Avanzada. Profesor Titular Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado.
E-mail: luisrafaelgarcia@ gmail.com

MANAGEMENT OF THE EXTENSION FUNCTION OF UNIVERSITIES BEFORE VIRTUALITY

ABSTRACT

The demands of a globalized world and with extensive use of new information and communication technologies demand the creation of virtual organizations and require a new form of organizational management. The objective of this research was to evaluate the competencies for the management of the extension function in Venezuelan Public Universities (UPV) in the face of virtuality, in order to know the relevant aspects necessary to be transformed to adapt the management of the extension function to this stage. The research was non-experimental, descriptive in nature, supported by field work, using an empirical-inductive approach and a quantitative research method for data analysis and interpretation. The technique used was the survey, and the instrument was the questionnaire. The results obtained from the data processing and the bibliographic review carried out by the researcher allowed defining the competency profile of the manager of the extension function, both from the current perspective and the virtual perspective, and after contrasting both profiles, they were formulated guidelines in order to adapt the management profile, based on competencies, of the extension function of Venezuelan Public Universities in the face of virtuality. It was concluded that the Venezuelan Public Universities must assume the changes that are posed before virtuality, both in the foundations of the extension function and in the way of managing it, and thus meet the demands of increasing social inclusion with a high degree of quality and social relevance.

Key Words: Management, Virtuality, Management Profile by Competences, University Management, Extension Function.

INTRODUCCIÓN

Desde los años 70 inicio un nuevo paradigma, en el que se interpreta el desarrollo social basado en el uso y el empleo de las tecnologías de información. Esta sociedad es denominada por algunos autores como la sociedad de la información o del conocimiento, centrada fundamentalmente en el manejo de la información y presenta como su protagonista principal al ser humano, expuesto a dinámicos escenarios sometidos constantemente a cambios e innovaciones.

Este escenario provoca en las organizaciones modernas procesos constantes de transformación y como consecuencia de esto surge la necesidad de adaptación a dichos cambios, bien sea por efectos del pujante avance tecnológico, la globalización que rige actualmente el mercado o por los requerimientos de un usuario cada día más informado y exigente. Situación ésta que demanda una gerencia eficaz necesaria para optimizar los procesos que se llevan a cabo dentro de ellas, con líderes capaces de tomar decisiones adecuadas y oportunas, innovadores y dispuestos a implementar herramientas y tecnologías de punta que lo apoyen en la difícil tarea de lograr la excelencia organizacional.

La Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia, la Educación y la Cultura (UNESCO) en 1996 ya

había tomado en cuenta esta situación, en su documento para el “Cambio y el Desarrollo de la Educación Superior” proponiendo la reconversión universitaria; donde plantea que el éxito de las organizaciones para alcanzar sus objetivos depende, en gran medida, del desempeño operacional de la organización, de sus procesos y de cómo estos serán gestionados por el recurso humano destinado para tal fin, para lo cual deben existir estrategias que permitan su actualización en lo que a sus competencias se refiere.

Por ello, Fernández (2003) al considerar que las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) conforman el conjunto de recursos y herramientas de orden: técnico, económico y humano, utilizados con la finalidad de facilitar y satisfacer las necesidades de información y comunicación de las organizaciones en general, pero con mayor énfasis en las del tipo virtual, advierte que estas tecnologías surgen precisamente para coadyuvar en el proceso de toma de decisiones e impulsar la flexibilidad, el manejo de las distancias, la optimización del tiempo y por lo tanto, favorecer la competitividad y el crecimiento organizacional.

En este contexto, la educación superior en Venezuela no es ajena a esta realidad de carácter mundial, donde a criterio de algunos autores tales como Castells (1999), Rojas y

Arapé (1999), Dávila y Rojas (2000) y Moreno (2005), esta evolución trae consigo cambios en las normas, procedimientos, procesos, leyes y actividades y consecuentemente en las formas de gestión, que se llevan a cabo en estas instituciones educativas, lo que sugiere entonces el surgimiento de nuevas competencias de la función gerencial.

Dichos cambios constituyen la virtualización de sus espacios funcionales, apoyando o sustituyendo tecnológicamente las tareas, los procesos y las actividades en lugares tradicionales, con el propósito de potenciar su virtualidad, (Piñero, Carrillo y García, 2007; Mathison, García y Gándara, 2007). Ante lo expuesto, se evidencia la necesidad de hacer una revisión de las organizaciones educativas, y en este caso particular, evaluar las competencias en la gestión de la función extensión de la universidad pública venezolana ante la virtualidad con el fin de conocer como están concebidas actualmente, y los cambios que se requerirán en ellas para adaptarse a estas nuevas realidades y evoluciones organizacionales.

Evolución de la Sociedad de la información.

El surgimiento y auge de la sociedad de la información y las nuevas tecnologías de información y comunicación, ha originado que la

teoría de la organización evalúe nuevas formas organizativas las cuales impactaran en cambios y transformaciones, tanto en la organización como en las relaciones de los individuos, en la sociedad y en la misma organización.

Estos cambios y transformaciones, constituyen un proceso particular de interrelación e integración progresiva de los países, producto de un nuevo orden económico internacional y de la revolución de la Tecnologías de Información y Comunicación, con el propósito de intercambiar bienes y servicios, que para Ruiz (2000), no es más que la manifestación de la Globalización.

De igual manera, las Universidades Públicas Venezolanas como instituciones de educación superior, también se verán impactadas ante la virtualidad, lo que conllevará a ser transformadas en todo lo que respecta a sus funciones primarias universitarias y así adaptarse a las nuevas exigencias del entorno para hacerse más competitivas, con calidad, pertinencia social y cooperación internacional, consideraciones acordadas y reafirmadas en UNESCO(1998), UNESCO(2008) y UNESCO(2009), y en los cuales el gobierno venezolano como miembro de la UNESCO, ha reiterado y asumido dichos retos.

Por lo demás, un nuevo paradigma gerencial en las Universidades está llamado a dar

respuestas acordes al uso de nuevas herramientas asociadas con la capacidad de gestionar proactivamente, en el contexto de las organizaciones virtuales. En la cual, las Universidades según Bustamante y Pérez (2005) y Casas (2005), señalan que como actor principal en cuanto a generación de conocimientos, adecuará sus actividades sustantivas de docencia, investigación, extensión, producción y gestión, que permitan detectar los factores para la mejora continua del proceso de producción intelectual reseñado.

Es por ello que como producto del presente estudio, se identifican de manera clara y precisa las competencias requeridas para la gestión de la función extensión en las Universidades Públicas Venezolanas ante la virtualidad, contextualizadas y conceptualizadas en correspondencia con lo previsto en esa materia en la Ley Orgánica de Educación, promulgada en el año 2009 tomando en consideración los anteproyectos de los años 2003 y 2004 presentados ante la Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela.

Epistemología de la sociedad de la información

La sociedad de la información ha permitido el surgimiento de un fenómeno denominado globalización, que complementado con la aparición de nuevas tecnologías de

información y comunicación, ha producido una realidad signada por una altísima complejidad que exige un abordaje donde se procure la atención de todos y cada uno de los factores que entran en juego, es decir, exigen la realización de un estudio de la situación desde una visión holística. Por otra parte las universidades en esta sociedad de la información, adquieren un carácter preponderante en cuanto a su misión de generación, transferencia y difusión del conocimiento, como función social que les ha sido encomendada desde sus inicios.

Estos planteamientos hacen pensar en el surgimiento de nuevas exigencias hacia la organización universitaria, lo que supone entonces la exigencia de transformaciones y adecuaciones en las relaciones universidad-sociedad, desde una perspectiva envolvente que no descarte ningún elemento de dicha relación, intra y extra universitaria. Ante tal panorama las Instituciones de Educación Superior, en este caso particular las universidades, deben iniciar un proceso de transformación institucional para estar en sintonía con los cambios que se han originado en esta emergente sociedad, que se ha dado en llamar la sociedad de la información.

Sin embargo, el desarrollo de la ciencia se ha dado en términos disciplinarios en la modernidad, donde las disciplinas responden a la delimitación de objetos o de espacios

o problemas específicos de la realidad, estableciendo su propia autonomía “por medio de la delimitación de sus fronteras, por el lenguaje que se da, por las técnicas que tiene que elaborar o utilizar y eventualmente, por las teorías propias (Morin.1999:115)”, en cita de Méndez (s.f.). Estas fronteras quedan interrelacionadas por la misma dinámica teórica de la búsqueda de explicaciones más integrales y por las necesidades socio-históricas que exigen no solo respuestas parciales sino soluciones reales a los problemas.

Ante tal realidad, los cambios organizacionales pasan por revisar la

integración de las funciones primarias académicas de la universidad: Docencia, Investigación y Extensión y la manera como ellas han sido concebidas para participar en la creación y difusión de conocimientos. Particularmente como objeto de estudio se aborda la necesidad de cambiar la gestión de la función extensión en la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” (UCLA), desde las competencias del gestor a fin de ajustarse a las nuevas realidades que plantea el entorno virtualizado como factor primordial el abordaje de la globalización.



Figura 1. Gestión de la Función Extensión Universitaria.
Fuente: García (2006)

Ante tal situación se concibe la gestión universitaria, en particular la gestión de la función extensión (Fig. 1), como el resultado de la interacción de la triada Procesos de la función extensión (Procesos), Perfil de Gestión (competencias), Virtualidad (TIC's.) que no es más gestionar los procesos de la función extensión ante las exigencias de la virtualidad a través de un modelo de gestión por competencias, soportando al currículo como el objetivo final de la universidad, entendiéndolo como la integración de los quehaceres universitarios, y así satisfacer las demandas de la sociedad.

Es de hacer notar, que el abordaje epistémico de la realidad se realiza de acuerdo a las necesidades de uso y contribución de enfoques epistémicos, tal como es el positivismo, el cual se constituye en ristas de la dinámica constructiva del conocimiento, desde la cual se aborda una realidad con una visión diversa y cósmica, en los momentos donde la discrecionalidad asegura la pertinencia.

Sociedad de la Información.

Cuando se pretende conceptualizar el término Sociedad de la Información, son muchos los autores que coinciden en afirmar que se trata de una sociedad en pleno auge y formación, en la que información y la comunicación se integran a través de las nuevas

tecnologías, aunque es usual que cuando se pretenda hacerlo, se dé una explicación en base a sus características más notables e indiscutibles Reusser (2003). Dentro de las aseveraciones aún vigentes a la fecha de hoy, se tiene que Masuda (1994), plantea, que desde una óptica humanista se trata de una sociedad "que crece y se desarrolla alrededor de la información y aporta un florecimiento general de la creatividad intelectual humana, en lugar de un aumento del consumo material".

Por otro lado, Castell (1999), realiza una distinción entre Sociedad de la Información y Sociedad Informacional; en la primera se destaca la importancia de la información en la sociedad como comunicación de conocimiento, mientras que la segunda acepción se refiere a como las organizaciones sociales generan, procesan y transmiten la información convirtiéndose en fuentes fundamentales de productividad y poder, esto debido a la presencia de las tecnologías de información y comunicación. Sin embargo para efecto de esta investigación, se adopta el término de Sociedad de la Información para referirse a ambos conceptos. A criterio de Senge (1998), la información no es lo mismo que el conocimiento, ya que la información es efectivamente un instrumento del conocimiento, pero no es el conocimiento en sí.

Al respecto Garvin (2000) y Gil (2007), coinciden con Senge (1998), que la única manera de sobrevivir a los cambios exigidos por el entorno es construyendo organizaciones inteligentes que permitan manejar nuevos modelos mentales, como trabajar y aprender en equipo, con apertura a nuevos paradigmas del tipo organizacional, gerencial y tecnológico. Desde esta perspectiva, resalta la necesidad de prestar atención a la producción del conocimiento, debido a que constituye una ventaja competitiva real para las empresas, de allí que Drucker (1997), sostenga que “el aporte más importante que la gerencia necesita hacer en el siglo XXI, es análogamente, elevar la productividad del trabajo del conocimiento y de quién trabaja con él”.

Siguiendo este orden de ideas Barrera (1996), identifica 5 aspectos o elementos que caracterizan a la Sociedad de la Información: Tecnológico: lo que ha posibilitado el procesamiento, almacenamiento, recuperación y transmisión de información en forma rápida y masiva, Económico: con la premisa de la optimización y la productividad como elementos indispensables para garantizar la estabilidad empresarial, Ocupacional: el predominio de las actividades se centran en la información; Tiempo-Espacio: la utilización de las nuevas tecnologías de Información y Comunicación

hacen posible la globalización de la información; Cultural: La cultura contemporánea es más informativa que sus predecesoras, ya que existe un alto incremento de información que circula socialmente.

Organización Virtual.

Como consecuencia de la Globalización, Barrera (1996), Dávila y Rojas (2000), y Arjonilla y Medina (2005), coinciden en plantear que los avances tecnológicos y el uso extensivo de la TICs, originaron que las teorías de la organización se orientaran en la década de los años 90 hacia el estudio de nuevas formas organizativas de tipo flexible y centrado en el hombre como impulsor de las mismas. Para lo cual es preciso la conceptualizar lo que es una organización virtual, presentándose a continuación tres enfoques que permiten lograr este objetivo. El primer enfoque señala que la empresa virtual es una red temporal de empresas que se constituye rápidamente para explorar oportunidades transitorias que aparecen en el mercado (Nagel y Dove, 1991).

El siguiente modelo o aspecto considera que la empresa virtual es aquella que produce productos virtuales, para los que ha desarrollar lazos firmes y estables con proveedores y clientes compartiendo un sentimiento de co-destino. El último enfoque, señala que la empresa virtual es una

empresa formada por redes de teletrabajadores, en la que existe posibilidad de usar recursos humanos solo cuando sean necesarios, del mismo modo que plantea el uso de la materia prima o productos intermedios en el justo a tiempo, donde en la medida que los costos fijos se eliminan, más cerca se está de la empresa virtual (Barrera, 1996).

Finalmente, al precisar la conceptualización del término, se presenta un conjunto de características comunes de toda empresa u organización virtual, como lo son: la excelencia, la tecnología, la confianza mutua, el oportunismo y la ausencia de límites, la cual permite tener un conocimiento más completo de cualquier organización virtual. Y en consecuencia, estar en capacidad de tener una visión más amplia y prospectiva, de las organizaciones de educación y en particular de las Universidades.

Universidad Virtual.

Las universidades, como se expuso en párrafos anteriores, hoy día se ven exigidas de virtualizar sus espacios funcionales ante el uso de las nuevas tecnologías en un mundo altamente globalizado, lo que conlleva a la concepción de la Universidad Virtual. En este orden de ideas, Silvio (1998) señala que dicha concepción es la creación de Campus Virtuales cuyo esquema vincula y soporta espacios

funcionalmente virtualizados: e-docencia; e-investigación; e-extensión y e-gestión, todos con novedosas forma de gestionar sus respectivos procesos.

Del mismo modo, Moreno (2005), reafirma que tanto los fundamentos (normas, procedimientos, procesos, leyes y actividades) como las formas de gestión se verán transformadas, lo que para Piñero et al. (2007) y Mathison et al. (2007), no es más que el disponer de ciberespacios para apoyar o sustituir tecnológicamente las tareas, los procesos y las actividades que se realizan en los lugares tradicionales, y así potenciar su virtualidad.

En Venezuela, la Educación es normada desde o a través de la Constitución Nacional vigente de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica de Educación de República Bolivariana de Venezuela (2009) y la Ley de Universidades (República Bolivariana de Venezuela, 1970). La Constitución Nacional vigente, en su Artículo 102 establece que: “La Educación y el Trabajo son los procesos fundamentales, para alcanzar los fines de la sociedad y el estado”. Y en los Artículos 102 y 103 de la Constitución Nacional, declaran que la educación es un “derecho humano y un deber social” al cual todos los venezolanos deben tener acceso en igualdad de condiciones en lo que respecta a calidad, oportunidad y gratuidad, sin ningún

tipo de discriminación por razón del sexo, de la raza, de creencia religiosa, posición económica y social, o de cualquier otras. Sin más que las limitaciones dadas por aptitudes, vocación y aspiración de los individuos.

De igual manera, la Ley Orgánica de Educación establece : en el artículo 3 “como principios de la educación, la democracia participativa y protagónica, la responsabilidad social, la igualdad entre todos los ciudadanos y ciudadanas sin discriminación de ninguna índole, la formación para la independencia, la libertad y la emancipación, la valoración y defensa de la soberanía, la formación en una cultura de paz, la justicia social, el respeto de los derechos humanos, la práctica de equidad y la inclusión;.....Igualmente se establece que la educación es pública y social, obligatoria y gratuita, de calidad, de carácter laico, integral, permanente, con pertinencia social, creativa, artística, innovadora, crítica, pluricultural, multiétnica, intercultural y plurilingüe”; y en el artículo 4 que “La educación como el derecho humano y deber social fundamental orientada al desarrollo del potencial creativo de cada ser humano”, respectivamente.

En la misma Ley, en el Artículo 25, se definen los subsistemas del Sistema Educativo Venezolano: El Subsistema de Educación Básica

integrado por los niveles de la educación inicial, la educación primaria y la educación media; y El Subsistema de Educación Universitaria, que comprende los niveles de pregrado y postgrado. De la misma manera el artículo 32, señala que “La educación universitaria profundiza el proceso de formación integral y permanente de ciudadanos críticos y ciudadanas críticas, reflexivos o reflexivas, sensibles y comprometidos o comprometidas, social y éticamente con el desarrollo del país, iniciados en los niveles educativos precedentes.

Tiene como función la creación, difusión, socialización, producción, apropiación y conservación del conocimiento en la sociedad, así como el estímulo de la creación intelectual y cultural en todas sus formas. Su finalidad es formar profesionales e investigadores o investigadoras de la más alta calidad y auspiciar su permanente actualización y mejoramiento...”.

Funciones Universitarias.

En cuanto a las funciones primarias de las Universidades: Docencia, Investigación y Extensión, éstas son definidas claramente en el Artículo 32 de la Ley Orgánica de Educación el cual se presentó en párrafos anteriores, aunque no de manera tan precisa como se señalaba en la anterior Ley de Educación. En este mismo orden de

ideas, en la Ley de Universidades en sus artículos 3 y 7, se vislumbran a las funciones universitarias: Docencia, Investigación y Extensión, como las funciones rectoras de educación, cultura y ciencias, en las cuales sus actividades se centran en “crear, asimilar y difundir el conocimiento mediante la investigación y la enseñanza; a completar la formación integral iniciada en los ciclos educacionales anteriores; y a formar los equipos profesionales y técnicos que necesita la Nación para su desarrollo y progreso”, actividades que definen clara, precisa y en detalle las funciones universitarias.

Las Competencias.

Leboyer (1997), señala que las competencias son comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, y que las hace más eficaces en una determinada situación. Son además observables en la realidad del trabajo, e igualmente en situaciones de test, y ponen en práctica de manera integrada aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos. Más tarde Maldonado (2002): plantea que en el marco de las competencias laborales se asume que un trabajador o profesional es competente en la medida que demuestre: capacidad de transferir conocimiento, habilidades o destrezas en su desempeño y capacidad de resolver problemas

asociados a sus funciones productivas.

Siguiendo esta cronología Tobón (2006), define las competencias como procesos complejos de desempeño que incluye un saber hacer, un saber conocer y saber ser, necesarios para resolver problemas en un contexto real, mientras que González (2007), plantea el concepto de competencias como un enfoque integrador, considerando las capacidades por medio de una dinámica que enlaza el proceso educativo con el desempeño competente organizacional, además indica que las competencias de la gestión están asociadas en el campo laboral con destrezas gerenciales y son básicamente procesos aprendidos a través de la vida y convertidos en hábitos mediante comportamientos repetitivos que se van incorporando en las personas para lograr los resultados que se esperan.

Competencias Profesionales.

En este sentido ya Leboyer (1997), planteaba que las competencias están estrechamente ligadas a las actividades profesionales y más concretamente, a las misiones que forman parte del puesto. Igualmente, plantea que las mismas están relacionadas con el dominio de aptitudes, conocimientos, fuente de motivación y rasgos de personalidad, lo cual requiere de una formación sistemática y holística,

engranando los estudios profesionales con la formación empresarial y el crecimiento personal. Más adelante, Bolívar y Domingo (2004), definen “competencia” dentro del campo de lo laboral y profesional como algo más que la habilidad para realizar las tareas y roles requeridos según los estándares esperados, estos autores plantean que las competencias tienen un significado más amplio en el cual las capacidades se relacionan con operaciones específicas, donde se fusionan conocimientos, actitudes y formación, refiriéndose a la solución de situaciones complejas.

Competencias de la Función Gerencial.

Autores como Silvio (2000), Chiavenato (2002), Fuguet (2002), Sagi-Vela (2004), Tobón (2006), coinciden en señalar algunas competencias fundamentales, las cuales según sus criterios, de ser incorporadas adecuadamente impulsarían una efectiva gestión de la función gerencial, en correspondencia con las necesidades culturales, sociales, informativas, tecnológicas y académicas emergentes como resultado de los cambios y exigencias del entorno dentro del marco de una sociedad basada en el conocimiento.

Dichas competencias son presentadas a continuación, a manera de recopilación tipo resumen

de lo señalado por los autores en cada uno de sus estudios, sin representar esto algún tipo de clasificación establecida por los mismos: liderazgo, comunicación, planificación, creatividad, motivación, participación, competitividad, visión, valores, principios, compromiso, integración, pasión, calidad, confianza, respeto, conocimiento, tolerancia, honestidad, responsabilidad.

Procedimiento de la Investigación.

A fin de lograr el objetivo propuesto de evaluar las competencias para la gestión de la función extensión de las Universidades Públicas Venezolanas ante la virtualidad, la presente investigación se realizó siguiendo una rigurosa revisión bibliográfica-documental, la cual permitió conocer los principales aspectos teóricos sobre la gestión y su visión desde las competencias, las universidades y sus funciones, las características de la emergente sociedad de la información y los aspectos relacionados con la virtualidad en las organizaciones.

De tal manera que a los fines de lograr el objetivo propuesto, en la presente investigación, se asumió como población de estudio la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA), particularmente el Consejo de Extensión como unidad responsable de ejercer la gestión de la función extensión en dicha

universidad. Adicionalmente, a los fines de la presente investigación, se incorporó al Director del Sistema de Educación a Distancia, como parte de los expertos y en este caso responsable de la formulación de políticas en cuanto a la educación virtual de la universidad. Como la población es pequeña no se hizo un muestreo ya que según Hurtado (2000) “no toda investigación requiere de un muestreo.

En muchos casos el investigador puede fácilmente tener acceso a toda la población y no necesita muestrear”, es decir en el caso particular de esta investigación, se tomó el 100% de la población objeto de estudio, que asciende a dieciséis (16) personas.

Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos.

La elaboración de la investigación requiere tener en cuenta las características de las unidades de observación y sobre todo la naturaleza de la variable empírica, respecto a la que es necesario recoger información, Sierra (2007). Es decir, para la obtención o recolección de información es fundamental la utilización de técnicas e instrumentos formales, que a través de su aplicación adecuada y sistemática permitan acceder a los datos requeridos para concretar el estudio. De esta manera a fin de conocer y profundizar sobre elementos importantes para el

desarrollo y análisis del tema, en primera instancia se realizó una revisión bibliográfica-documental, sobre aspectos como: competencias, gestión, universidades, virtualidad, función extensión, entre otros, asimismo se consultaron y analizaron investigaciones relacionadas las cuales permitieron configurar un grupo de antecedentes que sirvieron de orientación y sustento para los aspectos teóricos de la investigación.

A los efectos de esta investigación se diseñó un cuestionario, el cual fue aplicado a toda la población de expertos o gestores de la función extensión. Se estructuró en 4 secciones, con un total de 17 preguntas directamente relacionadas con las variables de estudio y los objetivos de la investigación, bajo las visiones actuales y prospectivas. Sobre la base de la información obtenida a partir de la revisión bibliográfica-documental y los resultados del procesamiento de los datos haciendo uso del SPSS, tanto desde la perspectiva en la actualidad como de manera prospectiva ante la virtualidad, se logró definir el perfil por competencias del gestor de la función extensión desde ambas perspectivas. Y en consecuencia, el autor de esta investigación evaluó la discrepancia entre ambos perfiles por competencias, y desde su óptica formuló lineamientos generales que le permitirá a las universidades públicas venezolanas transitar la

gestión de su función extensión actual a una nueva gestión ante la virtualidad, bajo un perfil por competencias.

Como consecuencia de este proceso de indagación, se pretende definir el perfil por competencias del gestor de la función extensión, tanto en la actualidad como ante la virtualidad. El autor contrasta ambos perfiles por competencias y desde su perspectiva formula lineamientos generales del perfil basado en competencias para la gestión de la función extensión en las universidades públicas venezolanas ante la virtualidad. Con estos lineamientos se concluye el proceso evaluativo realizado en la presente investigación en concordancia con el objetivo general planteado para la misma.

Es importante resaltar lo señalado por Padrón (2001) y que asume el investigador, en cuanto a que el conocimiento es un acto de descubrimiento de pautas de comportamiento de la realidad, y el cual le permite al autor erigir los supuestos que fundamentan la función extensión de las universidades públicas venezolanas de acuerdo a sus hallazgos, por ser este un estudio de carácter empírico-inductivo.

A manera de conclusión.

En este mismo orden de ideas, se reafirma que los cambios producidos a consecuencia de la virtualidad, no

solo impactan en los procesos sino también en las competencias que requiere poseer la persona en quien recae la responsabilidad de gestionar dichos cambios, de manera de asegurar la calidad, pertinencia, eficacia y efectividad de su labor, Gil (2001).

Tal aseveración se ve ratificada por Papastefanou (2004), quién señala que una de las principales diferencias entre las organizaciones del tipo tradicional con las organizaciones del tipo virtual, dígame permeada de virtualidad, radica primordialmente en la forma de llevar a cabo su gestión. Ante tal situación, al realizar el análisis correspondiente a las competencias requeridas para la gestión de la función extensión en las universidades públicas venezolanas ante la virtualidad, se presentaron los resultados obtenidos, de la revisión bibliográfica-documental y la opinión de los expertos al relacionar las competencias requeridas en el gestor con los procesos previamente validados, de manera similar a como se presentaron al analizar los datos para las competencias actuales del gestor. Todo esto con el fin de conocer cuáles competencias se requerirán para gestionar de manera pertinente, con calidad, eficaz y eficiente la extensión universitaria ante la virtualidad.

Por consiguiente, del análisis de los resultados obtenidos para las competencias requeridas ante la

virtualidad de orden interpersonales, se vislumbró de manera mayoritaria el Trabajo en Equipo (73%) y el Manejo de Sistema de Sistemas de Información (70%), como las competencias requeridas para la gestión de todos los subprocesos de la Gestión Estratégica, sin dejar de mencionar en segundo orden y también requeridas, la Habilidad para Negociar (60%), la Sociabilidad (57%) y las Relaciones Personales (57%).

Finalmente, la presente investigación permitió obtener una visión prospectiva ante la virtualidad de la gestión de la función extensión, en las Universidades Públicas Venezolanas, y en ella se concibe a la virtualidad como una realidad causada a consecuencia del uso intensivo de las tecnologías de información y comunicación (TIC's.) en un mundo altamente competitivo producto de la globalización, en la cual la virtualidad es la artífice indiscutible que permitirá a las Universidades Públicas Venezolanas (UPV) asertivamente incorporarse a la sociedad de la información.

La investigación se realizó primeramente explorando cuales son los fundamentos y forma de gerenciar de la función extensión en las UPV desde la perspectiva actual y así obtener el perfil de gestión del gerente de dicha función, para luego desde la perspectiva prospectiva ante la virtualidad, identificar las disyuntivas onto-epistemológicas y

presentar el nuevo perfil de gestión que debería poseer el gerente de función extensión para abordar las exigencias producto de la virtualidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barrera, E. (1996). Empresas Virtuales y Teletrabajo [Versión Electrónica]. Revista Cepade, Vol 15. Consultado 5/12/2019.

Bolívar, A. y Domingo, J. (2004). Competencias profesionales y crisis de identidad en el profesorado de secundaria en España. Rev. Perspectiva educacional, Instituto de Educación PUCV, No 44, pp. 11-36.

Bustamante, S. y Pérez de M., I. (2005). Capacidad innovativa y organizaciones generadoras de conocimiento. Revista OMNIA.

Casas, M. (2005). Nueva Universidad ante la Sociedad del Conocimiento [Versión Electrónica]. Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento, Vol 2. Consultado Septiembre 2008, en <http://www.uoc.edu/rusc/2/2/dt/esp/casas.pdf>.

Castells, M. (1996). The Information age: Economy, Society and Culture (2da. Edición ed. Vol. 1): Blackwell Publishing.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: Mc Graw Hill.

Cornella, A. (1994). *Los Recursos de Información: Ventajas Competitivas de la Empresa*. Editorial McGraw-Hill. España.

Davila, S y Rojas, L. (2000). *Organización Virtual, Identidad y Gerencia*. Revista Telos. Vol. 2. Año 2000. Venezuela

Drucker, P. (1997). *La Gerencia de Empresas*. México: Editorial Hermes.

Fernández, R. (2003). *Modelo de comportamiento de la organización virtual*. Tesis Doctoral, Universidad de las Palmas Gran Canaria.

Fuguet, A. (2002). *Relación de la Gerencia y el Desarrollo Curricular: Hacia la Excelencia*. Investigación y postgrado, 17 (2), 171-196.

García, L., Primera, C., Mathison, L. y Gándara, J. (2006). *El Paradigma Gerencial de la Educación Superior en el Contexto de las Organizaciones Virtuales*. Laurus, 12(22), 179-190.

Garvin, D. (2000). *Learning in action: a guide to putting the learning organization to work*. Harvard Business School. Boston.

Gil, M. (2001). *Empresa Virtual: de la idea a la acción*: ESIC Editorial.

Giner de la Fuente, F. (2004). *Los Sistemas de Información en la Sociedad del Conocimiento*. Madrid: ESIC.

González, C. (2007). *Competencias Gerenciales: un estudio exploratorio*.

Leboyer, L. (1997). *Gestión de Competencias. Cómo analizarlas, evaluarlas y desarrollarla*. Edición Gestión 2000. Barcelona, España.

Maldonado, A. (2002). *Las Competencias una opción de vida*. Ediciones Ecoe. Bogota.

Masuda, Y. (1994). *La Sociedad Informatizada como Sociedad Post-Industrial*.: Editorial Tecnos.

Mathison, L., García, L. y Gándara, J. (2007). *Organizaciones Virtuales de Educación Superior: De la Utopía a la Realidad*. Revista Educare.

Méndez, E. (s.f.). *Epistemología Aplicada a la Investigación Científica*.

Moreno, J. (2005). *La Universidad frente a los Desafíos de la Sociedad del Conocimiento*. Paper presentado en La Universidad se Reforma IV, Caracas - Venezuela.

Nagel, R. y Dove, R. (1991). 21st Century Manufacturing Enterprise Strategy. Iacocca Institute of Lehigh University, Lehigh.

Papastefanou, N. (2004). Virtual Organizations and Management: a Research Agenda.

Piñero, M., Carrillo, A., García, B. (2007). "Premisas estratégicas para la gestión de la virtualidad de la enseñanza en las instituciones de educación superior". Revista Científica Apertura. México.

República Bolivariana de Venezuela (1970). Ley de Universidades publicado en la Gaceta Oficial No. 1.429

República Bolivariana de Venezuela. (1999). Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Consultado. Publicada en Gaceta Oficial del jueves 30 de diciembre de 1999, N° 36.860.

www.gobiernoenlinea.ve/docMgr/sharedfiles/ConstitucionRBV1999.pdf

República Bolivariana de Venezuela (2003). Anteproyecto de Ley de Educación Superior. Consultado en www.jubiladosuc.org.ve/PDFs/LeyDeUniversidades.pdf

República Bolivariana de Venezuela (2004). Anteproyecto de Ley de Educación Superior. consultada en www.jubiladosuc.org.ve/.../4%20%20PROYECTO%20LEY%20Min%20Ed%20Sup%201901

República Bolivariana de Venezuela (2009). Ley Orgánica de Educación publicado en la Gaceta Oficial No. 5.929.

Reusser, C. (2003). ¿Qué es la Sociedad de la Información? AR: Revista de Derecho Informático (061).

Rojas, L., Torre, R. y Arapé, E. (2001). Posmodernidad : Lógicas organizacionales, lógicas tecnológicas. Imposmo/Conicit, p23-80.

Ruiz, C. (2000). Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la concepción de una pedagogía alternativa para la educación superior. Conferencia invitada presentada en el Congreso Internacional de Pedagogía Alternativa. UPEL-IPB. Barquisimeto.

Sagi-Vela, I. (2004). Gestión por competencias. El reto compartido del crecimiento personal y de la organización, Madrid, ESIC.

Senge, P. (1998). "La quinta disciplina. El arte y la práctica de la

organización abierta al
aprendizaje”. Ed. Granica.
Barcelona.

en América Latina y el Caribe,
Cartagena.

Sierra, R. (2007). Tesis Doctorales
y trabajos de Investigación Científica:
Editorial Paraninfo.

UNESCO. (2009). Conferencia
Mundial Regional sobre Educación
Superior (CMES 2009). Paper
presentado en Declaración de la
Conferencia Mundial de la
Educación Superior en América
Latina y el Caribe, Cartagena.

Silvio, J. (1998). La virtualización
de la universidad. ¿Cómo
transformar la educación superior
con tecnología? Caracas: Ediciones
IESALC/Unesco.

Silvio, J. (2000). La virtualización
de la universidad. IESALC /
UNESCO. Caracas.

Tobón, S. (2006). Formación
basada en competencias. Bogotá,
Colombia: Ecoe Ediciones.

UNESCO (1996). Comisión
Internacional sobre la educación
para el siglo XXI. La educación
entierra un tesoro. Madrid, Santillana
Ediciones.

UNESCO. (1998). Declaración
Mundial sobre la Educación Superior
en el Siglo XXI: Visión y Acción.
Paper presentado en Conferencia
Mundial sobre la Educación
Superior, Paris.

UNESCO. (2008). Conferencia
Regional sobre Educación Superior
(CRES 2008). Paper presentado en
Declaración de la Conferencia
Regional de la Educación Superior