

# EL CONOCIMIENTO DE LA FUNCIÓN DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA POR PARTE DE SUS TRABAJADORES EN LA UABC

LUZ MARÍA  
ORTEGA VILLA\*

## Resumen

La extensión de la cultura y los servicios es reconocida como una función sustantiva de las universidades mexicanas; sin embargo, en la práctica enfrenta diversos problemas, entre los que se cuenta la falta de inteligibilidad que tiene tanto para la comunidad externa como para los propios universitarios, en especial los que laboran en las áreas de la función de extensión.

La investigación que sustenta este artículo tuvo cuatro objetivos particulares, de los cuales se muestran los resultados relativos a los niveles de conocimiento que tienen los extensionistas de la Universidad Autónoma de Baja California, acerca de la misión universitaria y de los fines de la función extensión.

Palabras clave: Extensión universitaria, trabajadores universitarios.

## Abstract

The extension services are acknowledged in Mexican universities as a fundamental function; nevertheless, it faces several problems in the practice, like the lack of understanding of the extension among the external and internal communities, especially in the case of those who work in the different areas involving this function.

The research on which this article is based upon had five specific purposes; in this article results are showed concerning only the goal of establishing the degree of knowledge of the university's mission and the purposes of that function among the workers of the extension services at the Autonomous University of Baja California.

Key words: Extension services, workers of the extension.

.....  
\* Facultad de Ciencias  
Humanas, UABC.  
Correo e:  
lucyo@uabc.mx

## Antecedentes

La extensión de la cultura y los servicios se reconoce, según lo acordado por el Consejo de Universidades Públicas e Instituciones Afines de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), como una función sustantiva que tiene como propósito el hacer partícipes de los beneficios de la educación y la cultura nacional y universal a todos los sectores de la sociedad, “tratando de incidir en su integración y transformación, mediante la difusión, divulgación, promoción y servicios del conocimiento científico, tecnológico, artístico y humanístico” (ANUIES, 2000: 71).

Sin embargo, aun cuando se reconoce su carácter de función sustantiva, esto es, de ser esencial para realizar los fines de una universidad, desde que fue incorporada a la normativa institucional la también llamada extensión universitaria ha estado en franca desventaja respecto de la docencia y la investigación, lo que en la práctica cotidiana se traduce en una serie de obstáculos como: menor participación presupuestal; escaso conocimiento de la función por parte de instancias federales encargadas de elaborar los proyectos nacionales de educación superior; poca o nula vinculación con las otras dos funciones sustantivas; ausencia de programas de formación y actualización permanente del personal a cargo de la extensión; y necesidad de integrar las áreas que conforman la función, de llevar a cabo una adecuada planeación y de contar con procesos administrativos integrales que sustenten su operatividad (Lloréns, 1992; Ruiz, 1992).

Así, independientemente de las características específicas que la función adquiere en cada institución de educación superior, la situación predominante sigue siendo la de una extensión universitaria eminentemente ornamental, accesoria respecto de la docencia y la investigación; una función que si bien forma parte de la estructura institucional, no incide en que ésta se transforme a partir de la realización de los valores que la sustentan. La extensión se presenta entonces

como una función que crece por el número de actividades que se le asignan, pero que no se articula orgánicamente en sí misma, ni presenta una identidad clara e inteligible para los universitarios o para la sociedad con la que interactúa (Lloréns, 1992).

Tal situación ya ha sido reconocida en el nivel nacional por parte de las instituciones de educación superior (IES) afiliadas a la ANUIES al enunciar algunas debilidades de la función, entre las que se cuenta el hecho de que no se ha logrado articular adecuadamente a la extensión con la docencia y la investigación; que la orientación de las acciones de extensión ocupa —en algunas instituciones— un espacio marginal al considerar a esta función como una actividad ornamental; que la función no ha logrado generar una imagen como actividad académica; y que la planeación de la extensión no ha podido rebasar los modelos de gestión espontáneos y reactivos a los requerimientos (ANUIES, 2000).

De este modo, como función sustantiva encomendada a las instituciones de educación superior, la extensión de la cultura y los servicios enfrenta actualmente el reto de redefinir sus propósitos, estrategias y formas de acción, con el fin de estar en posibilidades de responder adecuadamente —en su campo de actividad—, a los requerimientos que la comunidad plantea a las IES, para lo cual se hace necesario iniciar una profunda reflexión sobre el papel que en el contexto presente corresponde a esta función, a la cual se concibe como el espacio que permite articular los esfuerzos de la docencia y la investigación con el propósito de incidir en la sociedad (ANUIES, 2000).

En la Universidad Autónoma de Baja California (UABC) se ha hecho manifiesto que existe una clara intención de modificar la dinámica actual de la institución en aras de propiciar la formación integral de los universitarios, incluyendo a la comunidad interna a través de acciones que propicien su creciente participación en actividades de extensión, en el marco de una estrategia de desarrollo institucional que teniendo al estudiante como eje, busca cumplir su misión con cada

vez mayores niveles de calidad (UABC, 1999).

No obstante, en toda estrategia de desarrollo organizacional es menester tomar en cuenta que las organizaciones son sistemas abiertos, insertas en un ambiente y constantemente influenciándolo y siendo influenciadas por él (Argyris, 1993). Al concebir a la organización como un sistema, se la define como un conjunto de elementos dinámicamente relacionados que desarrollan una actividad para lograr un objetivo o propósito, que opera con datos/energía/materia como resultado de su actividad. Así, en las organizaciones, y sin importar su complejidad, existen dos elementos: el elemento básico y los elementos de trabajo. El elemento básico de toda organización son las personas, ya que sus interacciones conforman a la organización. Esas interacciones pueden ser: individuales, entre los individuos y la organización, entre la organización y otras organizaciones, y entre la organización y el ambiente total (Chiavenato, 1997).

En opinión de Chiavenato (1997) una organización, como sistema de actividades coordinadas de manera consciente y formado por dos o más personas, existe solamente cuando hay individuos que siendo capaces de comunicarse, están dispuestos a actuar conjuntamente a fin de lograr un objetivo común, lo cual implica que en los individuos exista la disposición para sacrificar su comportamiento en beneficio de la organización. En tal sentido, la teoría Y de la administración busca integrar los intereses individuales con los objetivos de la organización (Mc Gregor, 1982).

La teoría Y pone en la gerencia la responsabilidad de la solución a los problemas de la empresa, debido al desconocimiento de los recursos humanos con que cuenta, y da por hecho que el individuo va a ejercer el autocontrol en su esfuerzo por alcanzar los objetivos de la organización en que labora en la medida en que se comprometa al logro de dichos objetivos (Mc Gregor, 1982). No obstante, ese compromiso podrá darse en tanto que esos objetivos sean conocidos y reconocidos como valiosos por el individuo.

Por ello, si bien las organizaciones existen para cumplir un propósito, una finalidad, es menester establecer objetivos, metas y ambiente interno que necesitan los participantes para poder alcanzar los fines organizacionales; en otras palabras, se hace necesario definir el deber ser. Aún más, es necesario que a quienes conforman la organización se les requiera el cumplimiento de objetivos y metas que estén claramente relacionados con la organización como un todo (Argyris, 1993). La falta de claridad o de conocimiento respecto de esos fines hace que se corra el riesgo de ir a la deriva y que sean las condiciones del momento las que determinen qué hacer (Chiavenato, 1997). Esto, que es válido para las organizaciones, no lo es menos para los individuos dentro de ellas, pues ante el desconocimiento de los propósitos de su quehacer, puede suceder que las personas desempeñen su trabajo en función de las exigencias inmediatas por una determinada actividad, sin establecer su relación con los fines de la organización, que en el caso de la universidad pública mexicana contemporánea son los del servicio a través de sus tres funciones principales, llamadas sustantivas.

Lo anterior resulta importante ya que a partir de los ejercicios de evaluación de la función extensión realizados por la Comisión Nacional para la Evaluación de la Educación Superior (CONAEVA) en 1991, se llegó a la conclusión de que el personal dedicado a esa función se había formado en la práctica y contaba con un alto grado de movilidad, además de que se carecía de marcos de referencia que orientaran las actividades que a ella se le asignan (ANUIES, 2000).

Por otra parte, en 1994 la UABC fue objeto de evaluación en lo relativo a la función de extensión por parte de uno de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), cuyo reporte ya señalaba la necesidad de poner en marcha estrategias que permitieran al personal operativo de la función, conocer y hacer propia la normatividad en la materia, con el fin de que su participación fuese más congruente con los objetivos institucionales. (Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior, 1995).

Como un esfuerzo reciente hecho por la UABC, relativo al impacto de la extensión entre los propios universitarios, el nivel de logro de la función al interior de la institución ha sido descrito en el trabajo titulado “Estudio de preferencias culturales de la comunidad universitaria” (Estrella y Ortega, 1996), específicamente en la sección dedicada a la audiencia de medios internos, cuyos resultados demuestran el escaso nivel de conocimiento y consumo de los productos culturales de la UABC por parte de los universitarios en general y que se agrava entre el personal administrativo, grupo en el que se ubica la mayor parte de los trabajadores de la Dirección General de Extensión Universitaria (DGEU).

### Objetivos

Con base en los antecedentes descritos, se llevó a cabo un estudio cuyos objetivos particulares fueron:

1. Determinar el perfil general de quienes se dedican a las labores de extensión universitaria a partir de su adscripción laboral en la DGEU de la UABC.
2. Establecer los niveles de conocimiento de la misión institucional de la UABC y de los fines de la función extensión dentro de ella, que tienen los trabajadores de extensión universitaria.
3. Identificar la opinión que se tiene entre el personal asignado a la función, respecto de la calidad con que se realizan las actividades de extensión en general y las de su área de trabajo en particular.
4. Registrar la proporción de personal adscrito a la DGEU –así como de sus familiares– que participan en actividades de extensión universitaria diferentes a las que se llevan a cabo en el área de trabajo del extensionista.

Debido a lo extenso del instrumento utilizado para la investigación, en este artículo se dan a conocer los resultados correspondientes al segundo y tercer objetivos, con el propósito

de conocer un aspecto hasta ahora poco abordado en la investigación en educación superior y en especial en lo relativo a la extensión de la cultura y los servicios: la comprensión de la misión institucional y de la extensión universitaria por parte de los propios universitarios, en este caso los trabajadores de esa función sustantiva.

### Método

Se realizó un estudio de tipo exploratorio mediante la aplicación de un instrumento que consta de dos grandes secciones: la primera se ubica en lo que Ander-Egg (1996) identifica como cuestionarios de respuesta directa, tanto precodificadas como algunas postcodificadas; la segunda sección está elaborada bajo la forma de escala de actitudes (Aiken, 1996). Los 73 reactivos de que consta el instrumento corresponden, por su temática, a cinco bloques:

1. Perfil sociodemográfico general: edad, sexo, estado civil, escolaridad, antigüedad en la UABC, antigüedad en la función extensión, área en que labora, existencia de otra fuente de ingresos, acceso a televisión por cable, familiares que laboren en la misma institución.
2. Conocimiento de la misión institucional y de la función extensión: conocimiento de la Ley orgánica, de la misión de la UABC de acuerdo con el Plan de desarrollo institucional, de la misión y objetivos de la extensión, de la estructura organizativa de la DGEU, de los beneficiarios del trabajo que se realiza y de las políticas establecidas en materia de extensión.
3. Opinión sobre la calidad con que se realiza la función de extensión.
4. Participación del trabajador en actividades de extensión fuera del horario de trabajo, o de sus familiares: asistencia a eventos artístico-culturales, audiencia de medios de comunicación universitarios (radio, publicaciones, canal de televisión), participación en cursos o conferencias.

5. Opinión sobre diversos aspectos de la función: qué sería conveniente mejorar, importancia de la extensión en el desarrollo personal.

El instrumento fue sometido a la revisión por parte de cinco especialistas (en psicología, educación, economía y ciencias sociales) a fin de garantizar la claridad en su redacción y presentación. Posteriormente, se aplicó una prueba piloto con base en la cual se realizaron las pruebas de validez y confiabilidad del instrumento.

Se llevó a cabo una campaña promocional (carteles y cartas personalizadas) con el propósito de motivar a los trabajadores de la DGEU para que participaran en el estudio y solicitar su colaboración. Dos semanas después se envió el cuestionario para su autoadministración, incluyendo un sobre para su retorno rotulado a nombre de la investigadora, a los 354 trabajadores (administrativos y académicos) que en el periodo del estudio (mayo-septiembre de 2000) estaban adscritos a la Dirección General de Extensión Universitaria en las cuatro unidades universitarias de la UABC en el estado de Baja California.

Se recibió un total de 250 cuestionarios respondidos, que corresponde al 63% de la población total, a partir de los cuales se llevó a cabo la captura y procesamiento de la información con el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 9.0).

### Resultados

De los 250 cuestionarios recibidos, 180 (72%) correspondieron a Mexicali; 39 (15.6%) fueron de Ensenada; 17 (6.8%) provinieron de Tijuana; y 14 (5.6%) fueron de Tecate.

En la Tabla 1, relativa al conocimiento que tienen los trabajadores de extensión respecto de la UABC y de la función misma, se observa que poco más de la tercera parte de ellos declararon no conocer la misión de la universidad en la que laboran (38.4%), y que de entre quienes eligieron opciones que corresponden a ella, la cuarta parte seleccionó respuestas que no corresponden a lo

que la propia UABC establece como su misión (26.1%) y solamente el 2.5% de los encuestados señaló las cinco opciones que resumen la misión institucional de la UABC.

Las mayores frecuencias de respuesta se ubican entre quienes señalaron una, dos o tres opciones correctas, por lo que al sumar las frecuencias se tiene que el 55.9% de los que respondieron conocen parcialmente la misión de la UABC. Más notorio aún es el desconocimiento respecto del documento fundador de la Universidad Autónoma de Baja California, su Ley orgánica, ya que el 74.4% de los trabajadores encuestados respondieron no haberla leído.

En estos dos casos, un análisis más detallado mostró que el desconocimiento de la misión tanto de la UABC como de la extensión es mayor entre quienes tienen menos antigüedad como trabajadores, pues el 46.9% del total de los que respondieron no conocer la misión de la UABC tienen entre cero y cuatro años de antigüedad, y el 24% corresponde a los que tienen de cinco a nueve años de laborar en la UABC, con un comportamiento descendente en el peso porcentual a medida que aumentan los años de antigüedad. De igual modo, la proporción de quienes no han leído la Ley orgánica es mayor entre los trabajadores con menos tiempo de laborar en la UABC: 34.4% para quienes tienen de cero a cuatro años, y 26.9% para los que tienen de cinco a nueve años de antigüedad, también con proporciones descendentes en función de la mayor cantidad de años de servicio.

De manera específica en lo que concierne a los postulados que sobre la extensión universitaria contiene el PDI, los resultados muestran que el 80% de los respondientes declaró no haber leído el texto que orienta las acciones universitarias durante la administración en turno, y entre quienes expresaron brevemente lo que dice aquel documento, poco más de la tercera parte (35.3%) lo hizo de manera adecuada o cercana a los conceptos expresados en el PDI. Sin embargo, en cuanto al conocimiento de la misión de extensión universitaria, los resultados

Tabla 1  
Elementos de conocimiento de la UABC y la función extensión

		Conocimiento	Conocimiento
Conocer la misión de la UABC y la FCE	Total	77	78.78%
	H	30	75.00%
	M	26	72.42%
	Mi	21	52.50%
Conocer la misión de la FCE	Total	77	78.78%
	Mi	30	75.00%
	M	26	72.42%
	H	21	52.50%
	Mi	13	32.50%
	M	1	2.50%
	Mi	4	10.00%
No haber la Ley Orgánica	Total	77	78.78%
	H	30	75.00%
	M	26	72.42%
	Mi	21	52.50%
Dónde se da la FCE en la UABC	Total	77	78.78%
	Mi	30	75.00%
	H	26	72.42%
	M	21	52.50%
¿Cuáles son los servicios de la FCE?	Total	77	78.78%
	Mi	30	75.00%
	H	26	72.42%
	M	21	52.50%
Conocer la misión de los servicios de la FCE	Total	77	78.78%
	H	30	75.00%
	M	26	72.42%
	Mi	21	52.50%
Conocer la misión de los servicios de la FCE	Total	77	78.78%
	Mi	30	75.00%
	M	26	72.42%
	H	21	52.50%
	Mi	14	35.00%
	M	9	22.50%
	Mi	7	17.50%
¿Cuáles son los servicios de la FCE?	Total	77	78.78%
	Mi	30	75.00%
	H	26	72.42%
	M	21	52.50%
	Mi	18	45.00%
	M	1	2.50%
	Mi	17	42.50%
¿Cuáles son los servicios de la FCE?	Total	77	78.78%
	H	30	75.00%
	M	26	72.42%
	Mi	21	52.50%

## EL CONOCIMIENTO DE LA FUNCIÓN DE EXTENSIÓN

muestran un elevado porcentaje de trabajadores que señalaron una, dos o tres opciones correctas (84.9%), por lo que se puede afirmar que es mejor conocida la misión de la extensión que la de la UABC.

Si el escuchar o leer los informes que presenta la Rectoría de la UABC permite conocer el desarrollo de la universidad en general, el 40.4% de los trabajadores encuestados declaró no leerlos o escucharlos, el 44% afirmó hacerlo de alguna manera (a veces o no en forma completa) y el 8.4% respondió de manera afirmativa.

Debido a la importancia de que la función de extensión sea inteligible para los propios universitarios (Lloréns, 1992), y en especial para quienes la desarrollan, es de hacer notar que poco más de la mitad (52%) de quienes respondieron el cuestionario declaran haber ido descubriendo por sí mismos la importancia de la función en que laboran, y que solamente el 11.6% recibió orientación en este sentido.

Las respuestas al cuestionario revelaron que la estructura administrativa en la cual se ha organizado la Dirección General de Extensión Universitaria no es conocida adecuadamente,

ya que entre los encuestados no hubo uno solo que señalara en las opciones del instrumento la totalidad de los departamentos o coordinaciones que integran a la DGEU (15 en total). El mayor porcentaje se ubica en la elección de entre nueve y 13 opciones correctas (50.4%). Por su parte, los resultados de la Tabla 2 muestran que los extensionistas encuestados identifican como instancias de decisión en cuanto a esta función, al director general de extensión universitaria (34.77%), al rector (22.58%) y a los jefes de departamento (19.18%), en una clara alusión a la verticalidad en la toma de decisiones.

En cuanto al grupo que se ubica como principal beneficiario del trabajo del extensionista, en la Tabla 3 destaca por su peso porcentual como primera opción la comunidad (38%), que muestra consistencia en el total de menciones, ya que es de entre todas la que ocupa el mayor porcentaje (24.54%), seguida por los universitarios en segunda opción (29.2%) y la propia institución como tercera (14.4%). La jerarquía de las dos últimas opciones se invierte en el total de menciones, ya que la institución ocupa el 20.93% y los universitarios el 20.8%. Así, se deduce que si bien

**Tabla 2**  
**Quién establece lo que debe hacerse en materia de extensión en la UABC**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
El Consejo Universitario	53	9.50%
El Patronato Universitario	7	1.25%
Los jefes de departamento	107	19.18%
El dir. gral. de Extensión Universitaria	194	34.77%
El director de mi unidad académica	23	4.12%
Los empleados en cada área	20	3.58%
El rector	126	22.58%
La Junta de Gobierno	15	2.69%
No sabe	10	1.79%
Otro	3	0.54%
<b>Total</b>	<b>558</b>	<b>100.00%</b>



## EL CONOCIMIENTO DE LA FUNCIÓN DE EXTENSIÓN

los extensionistas encuestados no tuvieron una orientación explícita respecto de la importancia de la función, tienen ubicados como principales receptores de su actividad a la comunidad externa e interna.

En un posterior procesamiento de los datos se observó que los departamentos en los que se muestra un mayor peso porcentual en la opinión de que es la comunidad el primer beneficiario de su trabajo son Radio Universidad, Educación Continua, Actividades Culturales y Extensión Universitaria Ensenada. En cambio, Extensión Universitaria Tijuana y el Departamento de Información son las dos áreas en donde se muestra con mayor preponderancia la opinión de que son los universitarios los primeros beneficiarios de sus acciones. Por lo que hace a la opinión de que es la institución la principal instancia que se beneficia con las labores de los extensionistas, fue en los departamentos de Vinculación y Diseño donde se manifestó de manera predominante esta opinión. Esas diferencias locales pueden deberse a la ubicación, a las condiciones de desarrollo de las actividades y al público al que

dirigen sus acciones en cada departamento, ya que por ejemplo, Extensión Universitaria Tijuana – ubicado en la unidad universitaria y alejado físicamente del centro de actividades de la ciudad– orienta sus acciones a la comunidad interna, en tanto Extensión Universitaria Ensenada está localizado fuera de la unidad universitaria –en el centro de la ciudad–, por lo que puede tener mayor contacto con la comunidad externa.

Según lo anotado en la Tabla 4, los trabajadores encuestados consideran que los dos primeros objetivos de la extensión universitaria son actualmente difundir la cultura y ser ventana de la UABC hacia el exterior, que comparten un 13.6% de menciones como primera opción y que, en ambos casos, se refieren a las acciones orientadas hacia la comunidad externa. Como segundo objetivo se menciona nuevamente a la difusión de la cultura (12.4%), mientras que como tercer objetivo los extensionistas mencionaron con mayor frecuencia la promoción del arte y la cultura entre los universitarios, que representa el 14.4% del total de respuestas en

**Tabla 3**  
**Beneficiarios del trabajo**

	Ext. Univ. Tijuana	Ext. Univ. Ensenada	Ext. Univ. San Felipe	Ext. Univ. Mexicali	Ext. Univ. Rosarito	Ext. Univ. San Quintán	Ext. Univ. San Marcos	
	Int.	Ext.	Int.	Ext.	Int.	Ext.	Int.	
Comunidad Externa	17	6.00%	=	1.60%	10	=.00%	31	=1.20%
Comunidad Interna	79	28.00%	41	10.00%	11	0.00%	133	100.00%
Ext. Univ. Tijuana	1	0.00%	4	0.00%	7	0.00%	10	1.33%
Ext. Univ. Ensenada	95	30.00%	66	16.00%	43	5.00%	110	10.50%
Ext. Univ. San Felipe	11	=.00%	25	15.00%	27	1=0.00%	63	11.60%
Ext. Univ. Mexicali	36	10.00%	=4	16.00%	75	31.00%	115	100.00%
Ext. Univ. Rosarito	3	1.00%	10	=.00%	45	11.00%	=4	5.60%
Ext. Univ. San Quintán	6	4.00%	=	1.60%	10	=.00%	10	1.60%
Ext. Univ. San Marcos	0	3.00%	41	0.00%	20	13.00%	61	0.00%
Total	140	100.00%	140	100.00%	140	100.00%	140	100.00%

este rubro.

Respecto del cuarto objetivo importante de la función extensión, se observa que la distribución de frecuencias tiende a hacerse menos contrastante, si bien la opción de promover la imagen de la UABC en la comunidad es la que tiene mayor porcentaje de menciones (8.0%),

mientras que como quinto objetivo y con igual proporción (11.6%), a las opciones de promover el arte y la cultura entre los universitarios y de difundir la imagen de la UABC en la comunidad. Así, las acciones orientadas al exterior son consideradas como las que mayor importancia tienen actualmente para la función extensión, y en me-



nor medida las orientadas hacia el interior de la comunidad universitaria, que está conformada, en su gran mayoría, por estudiantes.

Por lo que se refiere a lo que los trabajadores encuestados consideran que deberían ser los objetivos más importantes de la función extensión, la Tabla 6 muestra con mayor proporción de menciones el de “llevar cultura al pueblo” (14%), y como segundo objetivo el de difusión de la cultura (10%). De acuerdo con los datos, se observa que los encuestados consideran que un tercer objetivo importante debería ser contribuir en la formación integral de estudiantes y trabajadores (9.6%), que es también la opción con mayor frecuencia como cuarto objetivo propuesto. Como quinto objetivo que se considera debería ser importante, los encuestados mencionaron el de promover la imagen de la UABC en la comunidad (8.8%). Por lo que respecta al total de menciones independientemente de su jerarquía, el objetivo que se propone con mayor frecuencia es el de contribuir a la formación integral de estudiantes y trabajadores (8.24%), seguido por el de difundir la cultura (7.04%).

A partir de los datos de ambas tablas, es notorio

que entre los extensionistas encuestados prevalece la consideración de las acciones orientadas hacia el exterior como objetivos que son y deberían ser los más importantes de la función, lo cual se hace aún más explícito en la segunda de estas tablas, cuando al concepto de llevar cultura al pueblo, acuñado desde la creación de la UABC, se suma el de difusión de la cultura, que fue durante muchos años la denominación para lo que hoy es la extensión de la cultura y los servicios.

Las políticas institucionales en materia de extensión, si bien no son explícitas de manera particular en la función, tienen su fundamento en las que establece el Plan de Desarrollo Institucional de la UABC. En este sentido, la Tabla 6 muestra que el 26.8% de los trabajadores encuestados declararon no conocerlas y 63.2% identificaron en el cuestionario algunas de ellas, como son: en primer lugar, difundir la cultura, que tiene un 13.31% del total de las menciones; en segundo lugar, vincular a la universidad con los sectores externos, con un 13.10%; con 11.29% del total de respuestas, la que se refiere a atender las necesidades de la comunidad en cuanto a difusión de la cultura y los servicios; con 10.89%, la opción relativa a fortalecer los valores y expresiones culturales nacionales



## EL CONOCIMIENTO DE LA FUNCIÓN DE EXTENSIÓN



## EL CONOCIMIENTO DE LA FUNCIÓN DE EXTENSIÓN

y universales; y en quinto lugar, con 10.48% del total de menciones, la que hace alusión a promover el arte y la cultura entre los universitarios. Se observa, pues, que predomina entre los extensionistas la consideración de que las políticas relativas a la extensión se orientan fundamentalmente hacia la atención a los sectores externos a la universidad y no tanto a atender a su comunidad interna, conformada por los propios trabajadores universitarios y los estudiantes.

## Discusión

El elemento básico de toda organización son las personas (Chiavenato, 1997), y la clave para la efectividad de aquélla radica en la forma en que los componentes encajan en el sistema-organización, donde la gente, la misión y estrategia de la organización aparecen como algunos de esos componentes (Rowland *et al.*, 1983). Ante ello, el adecuado conocimiento que tengan las personas respecto de los otros elementos de la organización se vuelve fundamental para lograr la integración de los intereses individuales con los organizacionales. Sin embargo, en el caso del presente estudio es evidente el desconocimiento acerca de las áreas que componen la DGEU, que es el ámbito inmediato en que se desempeñan laboralmente los encuestados.

Los datos indican la necesidad de realizar acciones de inducción a la función sustantiva de extensión universitaria, como lo muestra el hecho de que 74.4% de los encuestados no han leído la Ley orgánica por la que se crea la UABC y el 80% no ha leído el Plan de desarrollo institucional 1999-2002 (PDI) (Tabla 1), que solamente el 11.6% de los respondientes recibió algún tipo de orientación acerca de la importancia de la extensión universitaria (Tabla 1), y que ninguno conoce en su totalidad la estructura administrativa de la dirección general a la cual están adscritos. Ante ello, Chiavenato (1997) hace énfasis en que —en un sistema— es posible reducir la incertidumbre al disponer de

información para orientar la toma de decisiones cotidianas, para lo cual es necesario que se lleve a cabo un verdadero proceso de comunicación, al que entiende como la puesta en común de una determinada información.

Es de hacer notar que los trabajadores de extensión encuestados manifiestan a través de sus respuestas tener claridad respecto del principal beneficiario de sus acciones, en este caso la comunidad (Tabla 2), lo que lleva a concluir que el discurso relativo a la vocación de servicio a la sociedad que corresponde a las universidades (Arredondo, 1995), acuñado desde principios del siglo XX, está presente y vigente entre la población objeto de estudio.

Por lo que se refiere a lo que los encuestados opinan que son y deberían ser objetivos de la función extensión, se observa que predomina la concepción basada en el carácter asistencial de sus actividades (Ángeles, 1992), pues en el caso de lo que son objetivos de la extensión, la actividad de difusión de la cultura es identificada como predominante tanto en las frecuencias totales como al ser elegida como primera opción, seguida en importancia por la opción de llevar cultura al pueblo (Tabla 5). Y aun cuando en las respuestas sobre lo que se considera que deberían ser objetivos de la extensión se invierten las posiciones (Tabla 6), tanto una frase como la otra corresponden a lo que Tünnermann (2000) describe como una relación de subordinación, donde la universidad se concibe como la institución portadora de alta cultura y vida mientras que la comunidad —el pueblo— representa la inferioridad o carencia de aquéllas. En este sentido, cabe hacer notar que esta concepción está claramente establecida en la *Ley orgánica* de la UABC, en la frase *poner al alcance del pueblo los conocimientos humanos* (Congreso del Estado de Baja California, 1957: 4), si bien los encuestados respondieron en su mayoría no haber leído ese documento.

**Tabla 6**  
**Conocimiento de las políticas**

**institucionales en materia de extensión**

Además, se observa una presencia incipiente de la concepción relativa a la formación integral de los estudiantes como objetivo de la extensión y que se establece en el Plan de desarrollo institucional (UABC, 1999), pues tanto la opción de complementar la formación de los estudiantes como la de contribuir en la formación integral de estudiantes y trabajadores, tienen el tercer lugar en frecuencia de menciones como primer objetivo actual (Tabla 4), con una leve ventaja de esta última en las respuestas sobre lo que se considera que deberían ser objetivos de la función (Tabla 5). A ello se puede añadir que si bien en las frecuencias totales de la Tabla 4 estas opciones se mantienen por debajo de los objetivos de difundir la cultura, promover la imagen de la UABC y realizar vinculación con el sector productivo, en la Tabla 5 —que concentra las opiniones sobre los que se consideran ob-

	Frecuencia	Porcentaje
No las conoce	67	26.80%
Identificó políticas	158	63.20%
No respondió	25	10.00%
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>100.00%</b>

jetivos deseables—la opción de contribuir en la formación integral de estudiantes y trabajadores es la de mayor número de menciones.

Respecto de las políticas actuales en materia de extensión, quienes las identificaron (63% del total encuestado) otorgaron un mayor porcentaje de respuestas a las de difundir la cultura (13.31%) y vincular a la universidad con los sectores externos (13.10%). De ello se deduce que los trabajadores respondientes tienen identificadas dos concepciones preponderantes que sobre las políticas de extensión existen actualmente en la UABC: por una parte, la que corresponde al discurso asistencialista establecido desde la fundación de esa casa de estudios e influido por las ideas heredadas del movimiento de Córdoba (Ángeles, 1992; Ruiz, 1992); y por otro, la noción más reciente de la función extensión como vinculación —sobre

todo con el sector productivo— promovida desde principios de los años noventa y fortalecida en las políticas nacionales en materia de educación superior (Ángeles, 1992).

Además, es mayoritaria la consideración de que en la UABC las políticas actuales relativas a la extensión se orientan fundamentalmente hacia la atención a los sectores externos a la universidad y no tanto a atender a su comunidad interna (conformada por los propios trabajadores y los estudiantes), lo que indica una contradicción entre lo que se percibe como la realidad y lo que se ha expresado en el Plan de desarrollo institucional como objetivo de formación integral de los universitarios. De lo anterior se concluye que las opiniones respecto de los objetivos y políticas que los encuestados consideran que deberían orientar la función de extensión difieren de los que ellos mismos manifiestan como vigentes en la UABC y de los que están expresados en el *Plan de desarrollo institucional*, lo que denota que entre los trabajadores de extensión prevalecen uno o varios conceptos sobre la extensión distintos al que la propia UABC tiene establecido.

Así, con base en los resultados, es posible hacer las siguientes recomendaciones:

- Iniciar acciones tendientes a socializar entre los trabajadores de la función de extensión universitaria, los postulados que sustentan tanto la misión institucional como las actividades que en materia de extensión se llevan a cabo, con el propósito de lograr mayor congruencia entre aquéllos y el quehacer cotidiano de los extensionistas, y proveer a este último de sentido en función de los objetivos y proyectos institucionales.
- Aprovechar la identificación que se hace de la Dirección General de Extensión Universitaria como principal instancia de decisión en materia de esta función sustantiva, para promover desde las jerarquías superiores un esfuerzo de comunicación directa y explícita acerca de las políticas que orientan las acciones de las diversas áreas de la extensión universitaria y de los públicos a los que se

desea llegar (beneficiarios).

- Establecer eventos de inducción específicos para las actividades extensionistas. Lo anterior con el fin de acortar el tiempo que transcurre entre el ingreso a las actividades de extensión y la comprensión de su importancia por parte del trabajador.
- Promover, entre el personal dedicado a la extensión de la cultura y los servicios, la reflexión acerca de los objetivos de la función con el propósito de lograr integrar las aspiraciones individuales con las de la organización, así como con el fin de proveer oportunidades para escuchar y tomar en cuenta las opiniones de quienes día con día ejecutan las acciones que dan vida a esta función sustantiva.

trabajar por su consecución.

Con todo ello se buscaría contribuir a un mejor entendimiento tanto de la institución y de sus fines como de la propia función sustantiva que es la extensión de la cultura y los servicios, a la vez que se pondrían al alcance de los extensionistas elementos para, de manera consciente, asumir como propios los fines institucionales y

## Referencias

- AIKEN, L. R. (1996). *Tests psicológicos y evaluación*, México, Prentice Hall, 8ª. ed.
- ANDER-EGG, E. (1996). *Técnicas de investigación social*, México, El Ateneo.
- ÁNGELES GUTIÉRREZ, Ofelia (1992). "Consideraciones en torno al concepto de extensión de la cultura y los servicios", *Revista de la educación superior*, núm. 81.
- ARGYRIS, C. (1993). *Integrating the Individual and the Organization*, New Brunswick, New Jersey, Transaction Publishers.
- ARREDONDO GALVÁN, V. M. (1995). *Papel y perspectivas de la universidad*, México, ANUIES.
- ASOCIACIÓN NACIONAL DE UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR (2000). *Programa Nacional de Extensión de la Cultura y los Servicios*, México, ANUIES.
- CHIAVENATO, I. (1997). *Administración de recursos humanos*, México, McGraw-Hill.
- COMITÉS INTERINSTITUCIONALES PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR (1995). *Reporte de evaluación de la función de difusión y extensión*. Universidad Autónoma de Baja California, manuscrito no publicado, México, SEP-ANUIES-CONPES.
- CONGRESO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA (1957, 28 de febrero). "Ley orgánica de la Universidad Autónoma del Estado de Baja California", *Periódico oficial*, órgano del Gobierno del Estado de Baja California, vol. LXVIII, núm.117.

ESTRELLA VALENZUELA, G. y Ortega Villa G. (1996). *Estudio sobre preferencias culturales de la comunidad universitaria*, manuscrito no publicado, Mexicali, Universidad Autónoma de Baja California.

LLORENS BÁEZ, L. (1992). “Planeación y extensión universitaria”, *Revista de la Educación Superior*, núm. 81.

MCGREGOR, D. (1982). *El aspecto humano de las empresas*, México, Diana.

ROWLAND, K. M., G. L. Ferris y J. L. Sherman (1983). *Current Issues in Personnel Management* (2ª ed.) Allyn and Bacon, Inc.

RUIZ LUGO, L. (1992). “La extensión de la cultura y los servicios en las universidades públicas del país”, *Revista de la Educación Superior*, núm. 81.

TÜNNERMANN BERNHEIM, Carlos (2000, noviembre). *El nuevo concepto de la extensión universitaria*, V Congreso Iberoamericano de Extensión “Sociedad, educación superior y extensión: Balance y perspectivas”, Morelia, Michoacán.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA (1999). *Plan de desarrollo institucional 1999-2002*, Mexicali, UABC.