

REFLEXIONES SOBRE LA APLICABILIDAD Y FUNCIONALIDAD DE LA GERENCIA SOCIAL EN EL ENTORNO EDUCATIVO UNIVERSITARIO

MSc.Yajaira Olmos de Guzmán

olmosy801@gmail.com

UPEL-IMPM

RESUMEN

Este artículo forma parte de un conjunto de reflexiones en torno a las implicaciones que señalan la aplicabilidad y funcionalidad de la Gerencia Social en el entorno educativo universitario. El propósito fundamental de este estudio consiste en destacar los aportes que ofrece la Gerencia Social en el contexto educativo universitario. La metodología empleada para la elaboración de este artículo combina el estudio de los factores estructurantes de la Gerencia Social y su aplicabilidad en el entorno educativo universitario con base en los postulados sobre Gerencia Social de Kliksberg (1995), Licha (2000), Metcalfe y Richards (2003), Mokate y Saavedra (2006), y sobre Extensión Universitaria de Hernández C. (2004), entre otros. La Gerencia Social ha sido conceptualizada por varios autores como una gerencia transformadora, por resultado, con metodologías flexibles y experimentales, visiones holísticas y nuevas lecturas de la realidad y el contexto social. Sus principios fundamentales se basan en la reducción de la desigualdad y de la pobreza, el fortalecimiento de la participación ciudadana y la identificación de las mejores prácticas de los programas sociales. Dentro de las características de la Gerencia Social destacan la participación comunitaria, la comunicación, la calidad, la sostenibilidad, la pluralidad y la toma de decisiones, siendo su concepción como instrumento y campo de conocimiento sus componentes fundamentales. Entre las habilidades que definen al Gerente Social están su capacidad para administrar la incertidumbre, capacidad de concertación y la responsabilidad social. La responsabilidad social universitaria, vertida en actividades de Extensión, refiere estrategia de gerencia ética y estratégica para asumir una postura cultural con alta sensibilidad social. En conclusión, la Gerencia Social constituye un nuevo paradigma gerencial que, por su flexibilidad resulta más eficiente para adaptarse a la dinámica compleja de las funciones universitarias, y en especial de la Extensión Universitaria.

Palabras clave:

Gerencia Social,
Gerente Social,
Responsabilidad Social,
Extensión Universitaria,
Entorno Educativo Universitario

THOUGHTS ON THE APPLICABILITY AND FUNCTIONALITY OF THE SOCIAL MANAGEMENT IN THE UNIVERSITY EDUCATIONAL ENVIRONMENT

ABSTRACT

This article is part of a set of considerations on the implications that point to the applicability and functionality of social management in the university

educational environment. The main purpose of this study is to highlight the contributions offered by the social management in the university educational setting. The methodology used in the production of this article combines the study of the Social Management structuring factors and its usability in the university educational environment based on the postulates on Social Management of Kliksberg (1995), Licha (2000), Metcalfe & Richards (2003), Mokate & Saavedra (2006), and on University Extension of Hernández C. (2004), among others. Social management has been conceptualized by several authors as a transformative management, with flexible and experimental methodologies, holistic visions, and new interpretations of reality and social context. Its key principles are founded on the reduction of inequalities and poverty, the strengthening of the citizen participation, and the identification of best practices in social programs. The characteristics of social management include community participation, communication, sustainability, plurality, and decision making, and its conception as an instrument and field of knowledge are its fundamental components. Among the skills that define a social manager are their ability to manage uncertainty, capacity for consensus, and social responsibility. University social responsibility, expressed in extension activities, concerns a plan of ethic and strategic management to undertake a cultural posture with high social responsibility. In conclusion, social management constitutes a new management paradigm that, due to its flexibility, is more efficient to adapt to the complex dynamic of university functions, especially university extension.

Key words:
social management,
social manager,
social responsibility,
university extension,
university educational
environment.

RÉFLEXIONS SUR L'APPLICABILITÉ ET LA FONCTIONNALITÉ DE LA GESTION SOCIALE DANS LE CADRE DE L'ENSEIGNEMENT UNIVERSITAIRE

RÉSUMÉ

Cet article fait partie d'un ensemble de réflexions sur les implications qui mettent en évidence l'applicabilité et la fonctionnalité de la gestion sociale dans le cadre de l'enseignement universitaire. Le but fondamental de cette étude est de souligner les contributions offertes par la gestion sociale dans le contexte de l'enseignement universitaire. La méthodologie utilisée pour l'élaboration de cet article combine l'étude des facteurs structurants de la gestion sociale et son utilisation dans l'environnement éducatif universitaire sur la base des postulats sur la gestion social de Kliksberg (1995), Licha (2000), Metcalfe et Richards (2003), Mokate et Saavedra (2006), et sur l'extension universitaire de Hernández C. (2004), entre autres. La gestion sociale a été conceptualisée par plusieurs des auteurs comme une gestion transformatrice, avec des méthodologies flexibles et expérimentales, des visions holistiques et de nouvelles interprétations de la réalité et du contexte social. Ses principes essentiels sont basés sur la réduction

Mots-clés:
gestion sociale,
gérant social,
responsabilité sociale,
extension universitaire,
environnement éducatif
universitaire

des inégalités et de la pauvreté, le renforcement de la participation citoyenne et l'identification des meilleures pratiques dans les programmes sociaux. Parmi les caractéristiques de la gestion sociale figurent la participation communautaire, la communication, la qualité, la pluralité et la prise de décision, et sa conception comme un instrument et un domaine de connaissance sont ses éléments fondamentaux. Les compétences qui définissent le gérant social sont la capacité à gérer l'incertitude, la capacité de concertation et responsabilité sociale. La responsabilité sociale universitaire, déversée dans les activités d'extension, se réfère à une stratégie de gestion éthique et stratégique pour assumer une posture culturelle avec une grande sensibilité sociale. En conclusion, la gestion sociale constitue un nouveau paradigme managérial qui, grâce à son flexibilité, est plus efficace pour s'adapter à la dynamique complexe des fonctions universitaires, en particulier l'extension universitaire.

INTRODUCCIÓN

Estamos en presencia de un nuevo orden social, de experimentación y puesta en práctica de nuevos enfoques y teorías organizacionales para la gestión de políticas sociales y educativas. Este proceso está despuntando en la mayoría de los países con desarrollo sustentable, expresado a través de la evaluación de su impacto social. Desde esta perspectiva, la Gerencia Social ofrece un nuevo enfoque que se sustenta en la política social y parte del estudio de las necesidades sociales, cuyo accionar subyace en los elementos teóricos y metodológicos consolidados, provenientes de distintas disciplinas que se van generando con el análisis sistemático de experiencias, las cuales pueden derivarse del contexto educativo y no exclusivamente del ámbito gerencial.

El propósito fundamental de este estudio consiste en destacar los aportes que ofrece la Gerencia Social en el contexto educativo universitario. Dentro de los aportes más relevantes que denota este estudio, destaca su importancia para el desarrollo de las distintas áreas de la Extensión Universitaria, dado su contenido altamente social, dentro de un proceso de revalorización, que parte necesariamente de una nueva concepción de la gestión de esta importante función y de una cultura organizacional enmarcada en los principios de la responsabilidad social y la corresponsabilidad, entre otros.

ABORDAJE TEÓRICO

Los Factores Estructurantes de la Gerencia Social

Partiendo de la definición tradicional de Gerencia, entendida según Krygier (1988), como un "cuerpo de conocimiento", dentro de un proceso gerencial

que implica la realización de un conjunto de funciones para poder alcanzar la eficiencia, efectividad y el “éxito” en la gestión de una “organización”, los factores estructurantes de la Gerencia Social para el desarrollo de este artículo, se ilustran en la siguiente figura:

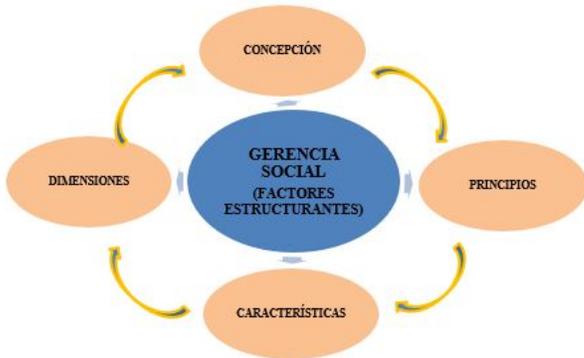


Figura 1. Factores Estructurantes de la Gerencia Social. Elaborado por la autora (2020).

El primer factor estructurante a considerar, es su concepción, definida por Kliksberg (1995), en los siguientes términos:

La Gerencia Social se refiere a un cuerpo de conocimientos y prácticas emergentes que sirven de apoyo a la intervención de los actores sociales involucrados en la resolución de los problemas que entran el desarrollo social, cuyo objetivo básico es la obtención de resultados administrando el capital social y articulando, a su vez, un nuevo compromiso ético con la sociedad. (p.7)

Desde esta perspectiva, el autor enfatiza que la Gerencia Social facilita el logro de los objetivos propuestos a través de la triada: (a) método – (b) capital social y (c) valores, aspectos sintetizados en su definición. Por otra parte, Pérez, Martínez y Rodríguez (2006), la definen como: “Una mediación para hacer factible el desarrollo social, que se refiere a los conocimientos, cualidades y habilidades para orientar y gestionar el logro de

determinados fines u objetivos” (p.56). Otros autores como, Mokate y Saavedra (2006), conciben la Gerencia Social como:

Un campo de acción (o práctica) y de conocimientos estratégicamente enfocados en la promoción del desarrollo social, cuya tarea consiste en garantizar la creación de valor público por medio de la gestión, contribuyendo a la reducción de la pobreza y la desigualdad (p.39).

Al revisar este conjunto de concepciones, y hurgar en lo planteado por otros autores al respecto, Metcalfe y Richards (2003) precisan que la Gerencia Social se percibe como un nuevo paradigma gerencial, cuando señalan que éste propone, entre otras cosas, “romper esquemas mentales y organizacionales rígidos que nos conduzcan a una forma de organización postburocrática, que estimule la creatividad, la innovación y el cambio, tan necesarios en la resolución de los agobiantes problemas sociales...”. (p.95), que promuevan en consecuencia, una cultura organizacional enmarcada en una gerencia para el cambio social.

Con base en lo anterior, la Gerencia Social se concibe como un campo teórico/práctico, que persigue fomentar una sociedad protagónica basada en la participación de la comunidad organizada, donde haya una preeminencia de los derechos humanos, que promuevan la igualdad, la justicia social y la corresponsabilidad, así como el entendimiento entre las partes (organización y comunidad), a fin de que pueda transformarse, flexibilizarse en procura de la solución a la problemática social, en un ambiente de cooperación, respeto, democracia, mancomunidad y alteridad que propenda una mejor calidad de vida de la sociedad.

El desarrollo de una Gerencia Social tiene como propósito básico, girar en torno a la obtención de resultados efectivos, al administrar el capital social y articularlo con un nuevo compromiso ético. De acuerdo con el criterio de Mokate y Saavedra (op.cit:82), requiere de la aplicación de los siguientes principios, que constituye el segundo factor estructurante:

1. Reducción de la desigualdad y de la pobreza, lo cual implica minimizar estas condiciones en el plano material, cognitivo o vivencial, a fin de fortalecer el desarrollo ciudadano para la adquisición del conocimiento, de nuevas tecnologías y estrategias que permitan la sostenibilidad de la persona humana, que le permita fluir asertivamente hacia la prosperidad y mejoramiento de la calidad de vida en las comunidades.

2. Fortalecimiento de la ciudadanía, a través de la revalorización de la cultura y de los valores éticos trascendentales que potencien las relaciones interpersonales y, por ende, el desarrollo del ser social hacia una convivencia pacífica y productiva.

3. Fortalecimiento de estados democráticos de participación ciudadana, con parámetros básicos para la integración y coparticipación responsable en la atención a las necesidades comunitarias.

4. Identificar las mejores prácticas de los programas sociales, que tengan como referencia un servicio de calidad y uniformidad hacia los usuarios o discentes.

5. Desarrollo de una gerencia de tipo adaptativa hacia los resultados, que los evalúe y pueda reconsiderar vías alternativas para asumir la reestructuración de planes no satisfechos.

6. Formación de gerentes con capacidad de administrar la incertidumbre, que pueda articular recursos, concertar, gestionar la tecnología y

comprometerse con el alcance de los resultados deseados.

En este orden de ideas, los principios de la Gerencia Social están centrados en la equidad, la focalización, la participación social y en los valores éticos y democráticos para la convivencia, así como en los servicios de calidad, de flexibilidad y en las prácticas gerenciales efectivas.

El tercer factor estructurante de la Gerencia Social trasciende la preocupación por la distribución equitativa del ingreso para la prosperidad y el bienestar social, así como también por la distribución equitativa del conocimiento para nutrir la calidad de vida de la sociedad de manera creciente, exponencial al mejorar los índices de desarrollo humano.

Por ello, sostienen Metcalfe y Richards (op.cit), que entre sus características fundamentales se distinguen:

- 1. La participación comunitaria:** La problemática social es un asunto que debe abordarse de manera interactiva, coordinada, cooperativa, integrada, para la búsqueda mancomunada (ente operativo y comunidad) de las soluciones a la problemática presente.
- 2. La comunicación directa entre las instituciones u organizaciones y los ciudadanos:** Una comunicación efectiva y bidireccional que permita el planteamiento de los involucrados y se pueda admitir para darle claridad y efectividad a las acciones a realizar mancomunadamente.
- 3. Dar prioridad a la decisión pública, no a la decisión burocratizada:** Partir de las necesidades sociales para satisfacerlas desde la coparticipación de la comunidad con el ente operativo pertinente y no plasmarlas desde la burocracia

organizacional para intentar satisfacerlas.

4. **Reconocimiento del pluralismo social, no solo del pluralismo político.** La problemática social afecta a todos por igual; por lo tanto, no debe haber preeminencia de la parcialidad política al momento de abordarla para posibilitar su resolución y disfrutar de sus beneficios o logros.
5. **Su efectividad se asocia a la gestión gubernamental u organizacional.** Según el nivel o plano desde el cual se aborde la problemática social (político, académico, cultural, económico), la gestión juega un papel fundamental para satisfacerla de manera pertinente en cualquiera de sus ámbitos y propender a mejorar la calidad de vida de los integrantes (p.98).

Las dimensiones de la Gerencia Social y cuarto factor estructurante, señalan un componente funcional, un componente epistémico y uno profesional. Desde estas consideraciones, para Blaistein (2004), las dimensiones de la Gerencia Social comprenden, básicamente, los siguientes elementos:

a) **En primer lugar, la Gerencia Social puede considerarse un instrumento** sobre el cual recae la responsabilidad de diseñar e implementar las políticas o programas sociales para beneficiar a la colectividad.

b) **En segundo lugar, la Gerencia Social puede verse como un campo de conocimiento en proceso de construcción, experimentación y sistematización** que va configurando un perfil gerencial cargado con inmensos desafíos y retos en el marco de la gestión transcompleja del mundo actual.

La Gerencia Social se visualiza como un modelo adaptativo que busca dar respuestas y

soluciones de forma eficiente, eficaz, y sostenible a las necesidades de la población, dado que el contexto o entorno social es importante para cualquier iniciativa organizacional o institucional.

c) **En tercer lugar, la Gerencia Social puede entenderse como un movimiento profesional** demandado hoy por innumerables organizaciones, tanto públicas como privadas con una demarcada e inminente responsabilidad social a satisfacer.

Con base en esta dimensión, importa acotar, que en el caso de las instituciones universitarias, cada vez es mayor el número de ellas que introducen la Gerencia Social en sus programas e incluso, en sus diseños curriculares, cursos, diplomados, especializaciones o maestrías.

.El Gerente Social

La Gerencia Social cobra relevancia tanto en la figura del Gerente Social como en sus habilidades y demás competencias para el ejercicio de sus funciones gerenciales.

De acuerdo con lo anterior, Blaistein (2004), conceptualiza al Gerente Social como:

El encargado de la activación de mecanismos de operación y prestación de servicios a la ciudadanía, contando con el apoyo y la participación activa de la comunidad organizada, de las instancias de gobierno (nacional, regional y local) u otras organizaciones, con el objeto de facilitar a las comunidades nuevas herramientas para la resolución de su problemática específica. (p74)

La Gerencia Social, tiene en las habilidades del Gerente Social su aplicabilidad, por lo que Kliksberg (1995) al respecto señala:

Para lidiar con esas situaciones difíciles, los gerentes sociales deben desarrollar distintos tipos de capacidades, relacionados con los siguientes aspectos: El manejo de la complejidad: el gerente social necesita contar con las habilidades necesarias para enfrentar la inestabilidad el entorno, captando e interpretando adecuadamente las señales de una realidad incierta, mediante actitudes abiertas frente a la incertidumbre y el recurso a instrumentos no tradicionales de percepción e interpretación (p.20).

En relación con lo anterior, el autor mencionado, presenta un conjunto de características que diferencian al Gerente Social de los demás gerentes y que se describen a continuación: El gerente social debe actuar como propiciador de procesos que empoderen a la comunidad para ejercer el control sobre las decisiones que afectan su bienestar, contribuyan al desarrollo del capital social y a la profundización de la democracia participativa.

La concertación: la conducción de iniciativas sociales que involucran a distintos actores, organizaciones y niveles de gobierno, obliga a desarrollar habilidades gerenciales para impulsar negociaciones y lograr concertaciones, vencer resistencias y movilizar acuerdos institucionales que aseguren la implementación de los programas. .

La gerencia de fronteras tecnológicas: los gerentes sociales deben asumir la dirección de organizaciones innovadoras, altamente flexibles, participativas y eficientes en el logro de sus objetivos y misión. Debido a los cambios continuos en las variables críticas del entorno, y a los cambios observables en las estrategias de los actores, la gerencia social está comprometida con el desarrollo de modelos organizacionales que

permitan una adaptación flexible de las estructuras a tales cambios, sin menoscabo de la eficiencia.

El desarrollo de una ética de compromiso social: los gerentes sociales deben estar activamente comprometidos con los fines de las políticas sociales, dotados de una alta vocación de servicio a las comunidades y preparados para contribuir eficazmente al logro de la articulación social, la concertación y la participación ciudadana en la gestión de las políticas sociales.

Por su parte, Licha (2000), propone una Caja de Herramientas para que el Gerente Social, pueda ejecutar la realización de sus actividades con mayor eficacia y eficiencia, pudiendo así, alcanzar la efectividad en su gestión. Estas herramientas se determinan por tipo y descripción, según el siguiente cuadro:

Cuadro 1. Componentes de la Caja de Herramientas del Gerente Social

Tipo de Herramienta	Descripción
Análisis del Entorno	Guía la caracterización del contexto donde se desarrollarán las políticas, programas y proyectos sociales y facilita la evaluación de la incertidumbre frente a los cambios que se introducen mediante acciones innovadoras.
Análisis de Problemas	Es una técnica para examinar una problemática determinada y establecer las relaciones de causa y efecto que la definen. Facilita la identificación de una solución a implementar, para lograr el tránsito a una situación deseable, donde el problema sobre el cual se interviene quede resuelto a satisfacción.
Análisis de los Involucrados	Permite analizar el comportamiento de los actores que tengan interés o que sean afectados por las políticas y programas sociales para explorar la viabilidad socio-política de las mismas y propender a ubicarlos contextualmente.
Construcción de Escenarios	Posibilita elaborar imágenes del futuro de una situación o problema. Mediante este instrumento se analizan los principales problemas del entorno relevante y se construyen escenarios, posibles y deseables, que sirven de telones de fondo para el desarrollo de estrategias y planes que tienden a solucionar los problemas.
Planificación Estratégica	Permite desarrollar una visión futura de la organización, para responder eficazmente a las necesidades de cambio. Su aplicación es mediante un ejercicio dinámico y participativo, a través del cual los equipos de trabajo clarifican la dirección futura de la organización, en términos del análisis de la misión, visión, oportunidades, riesgos y capacidades de la misma.
Instrumentos de Preparación de Programas y Proyectos	Aunque existen diversas metodologías y guías de preparación o formulación de programas y proyectos sociales, estos instrumentos se sintetizan en la metodología del marco lógico, herramienta de conceptualización y gestión de programas y proyectos, que permite integrar el análisis de problemas al diseño de soluciones, creando las bases para la implementación y evaluación de los mismos.
Seguimiento y Evaluación	Aplican para establecer el cumplimiento cabal y oportuno de las actividades planeadas y detectar las fallas internas y las condiciones externas que podrían estar afectando el desarrollo de las mismas, con el fin de poder corregirlas oportunamente.
Técnicas de Manejo de Conflictos	Estas técnicas permiten un manejo efectivo de procesos que facilitan la creación de acuerdos negociados entre los grupos de actores que tengan objetivos e intereses interdependientes y conflictivos entre sí, fundamentalmente a través de la mediación.
Metodologías para Promover y Facilitar la Participación	Engloban las metodologías y técnicas de trabajo participativo, tanto a lo interno de las organizaciones (equipos, diferentes unidades) como a lo externo de ellas (grupos de actores e instituciones que participan en procesos de toma de decisiones, gestión, evaluación de las políticas) para lograr la movilización, organización y empoderamiento de las comunidades más carentes.
Diseño y Coordinación de Redes Interorganizacionales	Apunta a crear patrones definidos de relacionamiento entre las distintas organizaciones que las conforman, con el fin de optimizar los resultados de las políticas. En general, estos instrumentos apoyan la implementación efectiva de las políticas sociales a través de la acción interconectada de las diferentes instituciones, niveles de gobierno y organizaciones de la sociedad civil que participan en ellas.

Nota: Tomado de Licha, I. (2000:69-71). Las Herramientas de la Gerencia Social. Adaptación realizada por la autora (2020).

En este contexto, dicho instrumento epistemológico, intenta generar una concienciación relacional entre gerente y gerenciados, que permitan una interrelación proactiva para el mantenimiento de la sinergia entre la organización o institución que dirige y la satisfacción de los miembros de la comunidad atendida.

La Gerencia Social en el contexto educativo universitario

La Gerencia Social es una gerencia transformadora, de cambio, con metodologías flexibles y experimentales, visiones holísticas y nuevas lecturas de la realidad y el contexto social. En virtud de ello, su utilización en el ámbito universitario, puede aplicarse en todas las funciones universitarias y especialmente, en la función de Extensión. Esta apreciación surge con base fundamentalmente en dos aspectos:

a) Su concepción, dado que en su generalidad se percibe como un paradigma gerencial en construcción; es decir, que habrá que concretarlo aprendiendo, desaprendiendo y reaprendiendo de sus aprestos teóricos, reformulando sus principios, características y dimensiones para armar la estructura final que permita su efectiva comprensión y mejor aplicabilidad en el entorno interno y externo de la universidad. en atención a su responsabilidad social, lo cual manifiestamente compete a la Extensión Universitaria, que tiene su ámbito de acción en el contexto operativo de la relación dialógica establecida entre la universidad y la sociedad.

b) Lo taxativamente prescrito en la Ley de Universidades (1970), aún vigente, la cual en su Artículo 2º, precisa el papel que juegan las universidades en la resolución de la problemática social: “Las Universidades son instituciones al servicio de la Nación y a ellas corresponde colaborar en la orientación de la vida del país,

mediante su contribución doctrinaria en el esclarecimiento de los problemas nacionales”, lo cual debe fortalecerse con base en una atención más puntual a la comunidad, accionar de carácter eminentemente extensionista, bajo el principio de la responsabilidad social.

A tenor de lo indicado, según Villegas y Castillo (2011), la responsabilidad social en las instituciones de educación universitaria tienen tres funciones básicas alrededor de las cuales deberán planificar, organizar y ejecutar sus acciones:

1. *La Formación, Enseñanza o Docencia*, no solo de profesionales sino de personas integradas a la sociedad, así como la generación y transmisión de conocimientos para el abordaje epistémico y funcional de las diferentes problemáticas que se presenten en el ámbito social.

2. *La Investigación*, que pretende fomentar el conocimiento, tanto científico como técnico, y permite una mejor y mayor calidad de vida a la humanidad, lo que también es altamente social, de manera que se involucren con su entorno, a fin de demostrar sensibilidad con las problemáticas comunitarias en los diferentes contextos.

3. *La Extensión*, que se entiende como la presencia institucional en aquellas realidades en que debe presentarse y actuar con base en los requerimientos ciertos de las necesidades de las comunidades.

Ello implica que la Extensión Universitaria viene a ser un medio que comporta un proceso de comunicación bidireccional entre la universidad y la comunidad, a través del cual se establece una interacción o sinergia entre ellas y que permite la coparticipación para afrontar de manera colectiva, cooperativa e integral las diferentes problemáticas comunitarias para que; por una parte, las instituciones universitarias puedan cumplir de manera satisfactoria con su responsabilidad

social, y por la otra, las comunidades se beneficien, fortalezcan y puedan mejorar su calidad de vida..

Por lo tanto, pareciera perfilarse como fundamental, dadas las condiciones históricas del momento, destacar la importancia que reviste para el desempeño eficiente y efectivo de la gestión de la función de Extensión Universitaria, el requerimiento a los gerentes de la asunción de un pertinente modelo gerencial participativo, cohesivo, para que de una manera holística, sinérgica, proactiva, bajo una gestión con visión prospectiva, determinada como un paradigma social emergente: La Gerencia Social.

En este contexto, las universidades de formación docente deben asumir este tipo de gerencia con toda la pertinencia del caso, especialmente por su misión institucional de formar el recurso humano docente de una manera sustantiva, integral, crítica y solidaria para cumplir con la responsabilidad social que ello implica en la satisfacción de las necesidades del entorno, sustentada en los principios o valores constitucionales de solidaridad, igualdad, cooperación, corresponsabilidad, participación ciudadana, asistencia humanitaria y alteridad, que en la práctica constituyen los valores extensionistas.

METÓDICA

La Estrategia de Gestión de la Gerencia Social, entendida como un proceso que se relaciona con la aplicación de una metodología flexible, con base en sus fundamentos, considera tres (3) ejes operativos para la gestión de programas y proyectos sociales, que permiten su adaptación al ámbito universitario, diagramados a través de la siguiente figura:



Figura 2. Estrategias de Gestión de la Gerencia Social. Elaborado por la autora (2020)

Sobre la base de tales premisas, Licha (2000), señala que la Planificación Estratégica “permite desarrollar una visión futura de la organización, para responder eficazmente a las necesidades de cambio (p.19).

Asimismo, en la gestión de la función de Extensión en las instituciones de educación universitaria, para Hernández, C (2004), coexisten “...una pluralidad de posiciones, ideologías y enfoques ontológicos, epistemológicos y metodológicos en la cual esta diversidad, los puntos de coincidencia, la especificidad de su función y las diferencias con otras profesiones, constituyen espacios de encuentro” (p.3).

En este orden de ideas, para el autor, subyace dentro de la gestión de Extensión Universitaria la convergencia de intereses espirituales, que gravitan alrededor de sensibilidades sociales e ideologías que reflejan espacios de encuentros y pluralidad de pensamientos e ideas, de lo que se nutre, en consecuencia, la Gerencia Social.

La Sensibilización Social es concebida como una estrategia y una metodología, en este sentido, la gerencia que sensibiliza actitudes y voluntades, favorece en consecuencia una organización que se humaniza y se sensibiliza con su entorno, convirtiéndose en un agente moral

para el cambio social desde el ser social y la responsabilidad social, bajo un enfoque axiológico que promueven la convivencia, el aprendizaje organizacional y los niveles óptimos de desempeño, con base en la Articulación del Capital Social y la gestión del talento humano, éste último, concebido por Kliksberg (1995), como una función gerencial.

CONCLUSIONES

Las conclusiones que se generaron sobre la base de la aplicabilidad de la Gerencia Social en el contexto educativo universitario, permiten en primer lugar, percibirla como un campo teórico/práctico, que persigue fomentar una sociedad protagónica basada en la participación de la comunidad organizada, donde haya una preeminencia de los derechos humanos, que promuevan la igualdad, la justicia social y la corresponsabilidad, así como el entendimiento entre las partes (organización y comunidad), a fin de que pueda transformarse, flexibilizarse en procura de la solución a la problemática social.

La Gerencia Social ha sido conceptualizada por varios autores como un nuevo paradigma gerencial, como una mediación para hacer factible el desarrollo social, basado en la participación de la comunidad organizada, caracterizada por promover la reducción de la desigualdad y de la pobreza, donde la palabra "equidad" resulta la clave para denotar su propósito.

La Gerencia Social como un proceso de construcción, experimentación y sistematización que señalan sus dimensiones, incentiva la formación de un Gerente Social como agente de cambio, con capacidad de administrar la incertidumbre y habilidades para promover iniciativas y la participación social, dentro de una gerencia caracterizada por el compromiso y la responsabilidad social.

En este contexto, la función de la Extensión adquiere un valor intrínseco en la formación de una conciencia colectiva sobre la responsabilidad social de la comunidad universitaria, de allí que los aportes que ofrece la Gerencia Social para el desarrollo de la Extensión Universitaria constituyen, sin duda, una alternativa viable para la atención de las comunidades más vulnerables, que propenda a mejorar así, la calidad de vida de sus integrantes.

De esta forma, la implementación de estrategias de gestión, en el entorno educativo universitario, basadas en los fundamentos de la Gerencia Social y sustentadas en un modelo gerencial que contempla nuevas prácticas y conocimientos, vinculados con la planificación estratégica, la sensibilización social y la articulación del capital humano, representan algunos de los aportes que ofrecen su aplicabilidad en el contexto educativo universitario y en especial para el desarrollo de la función de Extensión Universitaria.

REFERENCIAS

- Blaistein, N. (2004). Gerencia Social: Especificidades, enfoques e instrumentos. Argentina: Páidos..
- Hernández, C. (2004). Gestión de la Extensión Universitaria para el personal de la Subdirección de Extensión de la UPEL – IMPM: Curso Nacional. Caracas: FEDUPEL.
- Kliksberg, B. (1995). Pobreza, el drama cotidiano. Claves para una gerencia social eficiente. Buenos Aires: Tesis Norma/CLAD/PNUD. (1997). Hacia una Gerencia Social eficiente. Algunas cuestiones claves. Revista Venezolana de Ciencias Sociales. 1 (1), 7.

Krygier, A. (1988). El Gerente: ¿Terapeuta de las organizaciones? Buenos Aires: Editorial El Buen Gerente.

Ley de Universidades (1970). Gaceta Oficial de la República de Venezuela N°1.429, Extraordinario, Septiembre, 08, 1970. Caracas, Venezuela.

Licha, I. (2000). Las Herramientas de la Gerencia Social: Medellín, Colombia: INDES.

Metcalfe, L. y Richards, S. (2003). La Modernización de la Gestión Pública. (3ra. Edición). Madrid: MAP.

Mokate, K. y Saavedra, J. J. (2006). Gerencia Social: Un Enfoque Integral para la Gestión de Políticas y Programas. New York: Departamento de Integración y Programas Regionales del Instituto Interamericano para el Desarrollo Social INDES.

Pérez Bordetas, T., Martínez, M.E. y Rodríguez, A.L. (2006). Gerencia social integral e incluyente. Bogotá: Universidad de la Salle.

Villegas, D. y Castillo. P. (2011). La Responsabilidad Social y el Servicio Comunitario en la Educación Universitaria. Chile: Brioma.