



Planificación Estratégica Participativa

Un diálogo colectivo para construir un puente entre el pensar, el aprender y el hacer

COMISIÓN DE EXTENSIÓN

INFORME DE COMISIÓN

OCTAVA DIMENSIÓN DE ANÁLISIS TRANSVERSAL

Desarrollo y aplicación efectiva de los recursos humanos, organizacionales, técnicos, materiales y financieros

Dimensión analizada: Desarrollo y aplicación efectiva de los recursos humanos, organizacionales, técnicos, materiales y financieros

- *Recursos humanos* (cantidad y niveles de formación, aspectos culturales y políticos).
- *Recursos organizacionales* (grado de definición y formalización de las estructuras organizacionales –organigramas- y de los procesos y procedimientos de trabajo).
- *Recursos técnicos y tecnológicos*.
- *Recursos materiales* (equipamientos, laboratorios, insumos, bibliotecas, otros).
- *Recursos financieros*.

Fortalezas

1. Áreas de extensión de las Unidades Académicas y del Área Central, cuentan con recurso humano capacitado y comprometido.
2. Existencia de un consejo asesor y de comisiones de extensión en las Unidades Académicas, aunque en su mayoría son no rentados.
3. Existencia de las áreas de extensión en los organigramas en todas las Unidades Académicas.
4. Cada Secretaría de Extensión cuenta con recursos tecnológicos básicos.

Debilidades

1. La Secretaría de Extensión Universitaria (SEU) y las secretarías de extensión de las facultades por lo general no cuentan con un presupuesto propio, lo que dificulta la planificación de actividades con un financiamiento adecuado.
2. Falta de una adecuada coordinación de los diferentes programas con las áreas económico-financieras, lo que provoca demoras en la ejecución presupuestaria de los programas.
3. En el Pabellón Argentina, sus salas y espacios, se observa la ausencia de un plan de mantenimiento general (plan de iluminaria, seguridad, salas, butacas, escenarios, y baños).
4. Escasos recursos humanos y falta de especificación de sus tareas.
5. Ausencia de un organigrama detallado que defina los puestos de trabajo, funciones y actividades a desarrollar por cada trabajador; tanto en la SEU como en la mayoría de las secretarías de extensión.
6. Los procesos institucionales burocráticos no responden a las dinámicas y a las necesidades de los procesos de extensión.

Oportunidades

1. Hay una importante oferta de actividades de capacitación del personal, a nivel privado, público, ONG, tanto en formación extensionista como en gestión.
2. La Secretaría de Políticas Universitarias brinda oportunidades de capacitación y recursos financieros externos para las áreas de extensión, con proyectos innovadores.
3. La existencia de la Red Nacional de Extensión Universitaria- Consejo Interuniversitario Nacional- (REXUNI-CIN) brinda la oportunidad de integrar programas en lo relativo a capacitación, recursos tecnológicos y financieros, con diferentes universidades.
4. Existen convenios internacionales con universidades que permiten la capacitación de los recursos humanos existentes en las áreas de extensión.

Problemas / riesgos

1. Las demandas externas superan las capacidades de los recursos humanos, financieros y técnicos existentes.
2. Una probable disminución presupuestaria para las Universidades pondría en riesgo la ejecución de los programas.

Objetivos generales y líneas de acción

Objetivo 1: Realizar la formulación presupuestaria previa para poder administrar correctamente las actividades y los recursos económicos.

Líneas de acción:

- 1.1. Formular el presupuesto de la SEU teniendo en cuenta las actividades de todos y cada uno de los programas existentes.
- 1.2. Elevar las necesidades presupuestarias de los programas existentes previamente a la ejecución de sus actividades.

Objetivo 2: Dotar a la SEU de recursos humanos y técnicos capacitados para hacer frente a las demandas sociales.

Líneas de acción:

- 2.1. Crear nuevos cargos (profesionales y técnicos) para respaldar los programas de la SEU.

Objetivo 3: Formular un plan de mantenimiento general para la infraestructura y el equipamiento de los espacios comunes de la SEU.

Líneas de acción:

- 3.1. Procurar un plan de mantenimiento de la infraestructura y el equipamiento.

3.2. Convocar a las áreas técnicas, económico-financieras y de gestión a participar en la elaboración del plan de mantenimiento.