Universidades

AÑO XLV / NUEVA EPOCA / N° 10 JULIO-DICIEMBRE DE 1995 / M$ 15.-

UDUAL

Índice

EDITORIAL 2

LUIS BERNAL TAVARES
Estado del arte de la integración universitaria latinoamericana 3

ABELARDO VILLEGAS M.
La universidad latinoamericana en el fin de siglo 10

ANGEL DÍAZ BARRIGA
La universidad latinoamericana. Sus proyectos y crisis en el fin de siglo 13

HUGO CASANOVA CARDIEL
Administración y gobierno universitario 20

JUAN EDUARDO ESQUIVEL LARRONDO
Administración de las organizaciones. Siete claves conceptuales 25

VÍCTOR MARTINIANO ARREDONDO G.
La administración universitaria. Objeto de análisis y reflexión 31

IMANOL ORDORIKA S.
Organización, gobierno y liderazgo universitario 39

LORENA ESCUDERO
Pueblo, educación y política 49

SEBASTIÁN ESCALANTE B.
Un acercamiento a la democracia latinoamericana 56

ADOLFO CASARI
América Latina. Internet o Internot 62

MARISA GARCÍA DE CORTÁZAR
La evaluación de programas en el curriculum 64

RESEÑAS 69

ORGANIZACIÓN, GOBIERNO Y LIDERAZGO UNIVERSITARIO

*Imanol Ordorika S**

> ***Creyendo, con Max Weber, que el hombre es un animal sustendido en redes de significación que él mismo ha tejido, yo considero que la cultura constituye esas redes...***
>
> ***Clifford Geertz, en The Interpretation of Cultures***

UNIVERSIDAD Y TRANSFORMACIÓN ESTRUCTURAL

En la sociedad contemporánea parece existir un consenso poco usual alrededor de la necesidad de reformar las universidades e instituciones de educación superior. En un contexto en el que el conocimiento y la tecnología cambian a una velocidad sorprendente, estas instituciones parecen ser conservadoras y estar ligadas a tradiciones y prácticas poco efectivas. Los sectores público y privado presionan fuertemente en favor de la adopción de cambios financieros y administrativos. En muchos casos, las autoridades de las universidades culpan a académicos y estudiantes por la inmovilidad de la educación superior.

En las universidades mexicanas parece existir una actitud refractaria hacia el cambio estructural que las adecue a las necesidades contemporáneas de la sociedad mexicana. Entendemos por reforma estructural aquella que produce cambios a la organización del trabajo y de las disciplinas académicas, y que transforma la estructura de gobierno. Hablamos de cambio estructural a nivel organizacional (ajuste de niveles y modalidades educativas), estilos de gobierno, democratización del poder y de las políticas académicas. Esto es, un cambio que altere profundamente las relaciones tradicionales entre los miembros de la universidad y los de la institución con la sociedad.

El objetivo de este artículo es retomar la construcción de

* *Maestro en Educación. Investigador de tiempo completo en el* ***Instituto de Investigaciones Económicas*** *de la UNAM, México.*

una base conceptual que nos permita identificar los factores que han impedido la transformación de las universidades mexicanas. La preocupación fundamental es llegar a entender cuáles son las limitaciones mas importantes para llevar adelante una transformación estructural de estas instituciones.

UN DESAFÍO CONCEPTUAL

Algunos teóricos responden al problema que nos hemos planteado argumentando que las universidades son instituciones conservadoras; que los profesores presentan una enorme resistencia al cambio; que la educación superior sólo puede cambiar gradualmente; o que los objetivos de la reforma universitaria son excesivamente ambiguos (Cerych 1987). Para comprender los problemas actuales de la universidad mexicana es necesario entender que la dinámica de la universidad está definida por la interrelación de factores internos y externos de orden económico y político. Se considera que la universidad tiene plena inserción en el sistema social que la abarca y que hay una permanente tensión entre lo interno y lo externo. En sus articulaciones internas y sus transacciones externas la universidad no conforma un todo unitario y funcional. Los mecanismos de interrelación son muy complejos y en áreas muy diversas que en ocasiones producen dinámicas encontradas en torno a los cuales se constituyen los problemas universitarios (Muñoz 1990).

La universidad es una institución que se conforma como un producto de múltiples y encontradas fuerzas. Desde y hacia afuera, en un país como México, la universidad es una parte esencial de la estructura de poder y puede mantener con el gobierno, las fuerzas y los actores sociales, relaciones de complementariedad o conflicto. Al nivel interno, la universidad es un ámbito de lucha activa por el control institucional (Muñoz 1989).

Esta perspectiva sobre las universidades y la estructura social de poder sugiere que «los obstáculos al cambio han surgido, en parte, por la falta de legitimidad de los mecanismos de instrumentación y la incapacidad para establecer acuerdos entre los actores políticos de la escena universitaria» (Muñoz 1990,58). Los impedimentos fundamentales para la transformación estructural de las universidades son, por lo tanto, de orden político. Esta situación plantea la necesidad de estudiar la organización, las formas de gobierno y los problemas de liderazgo en las instituciones de educación superior.

José Joaquín Brunner plantea que las perspectivas de análisis de los sistemas de educación superior son extraordinariamente variadas y que es posible distinguir entre varios tipos de análisis tomando en consideración diversos criterios de clasificación. Los esfuerzos más importantes de integración de estas diversas perspectivas de análisis han sido desarrollados por dos enfoques relativamente excluyentes entre sí o que, por lo menos en su práctica, resultan divergentes: el enfoque del análisis organizacional y el enfoque del análisis histórico-social (Brunner 1988).

El enfoque del análisis organizacional se centra en las propiedades internas del sistema. Se desarrolla desde dentro del sistema hacia fuera sin abandonar nunca su anclaje internalista. En cambio, el enfoque histórico-social recorre el mismo espacio de conocimiento pero en sentido inverso: va desde fuera hacia dentro del sistema sin perder nunca su centro de gravedad exterior. Las instituciones del sistema de educación superior son percibidas por este último enfoque como productos histórico-sociales concretos, condicionados, no condicionantes.

Evaluando los dos enfoques en función de sus resultados en el campo se puede constatar que las fortalezas de uno son las debilidades del otro, y que ninguno podrá avanzar sin incluir los elementos provenientes del enfoque divergente (Brunner, 1988).

En suma, destacamos la naturaleza política de los problemas que frenan la transformación de la educación superior en México y la consecuente necesidad de estudiar los problemas de organización, gobierno y liderazgo de la educación superior. Reconocemos la complejidad del objeto de estudio y la necesidad de abordarlo desde una diversidad teórica, disciplinaria y metodológica. En consecuencia es fundamental establecer un marco conceptual flexible que permita abordar dicha problemática.

Por marco conceptual flexible entendemos una base teórica concebida en los términos planteados por Giddens como un «esquema conceptual que

ordena e informa los procesos de investigación de la vida social»(Giddens 1984). Como el mismo Giddens señala eso es en gran parte lo que es la teoría, entendida ésta como mucho más que el intento de establecer generalizaciones.(1) También siguiendo a Giddens podemos señalar que en la formulación de esta base conceptual hemos retomado ideas de fuentes extremadamente divergentes.

> A algunos, esto puede parecerles un eclecticismo inaceptable. [...] Si las ideas son importantes e iluminan el objeto de estudio, lo que importa mucho más que su origen es ser capaces de afilarlas para demostrar su utilidad, incluso si esto se hace desde un marco que puede ser bien diferente de aquel que ayudó a engendrarlas (Giddens 1984, xxii).

EL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Buena parte de la literatura sobre organizaciones enfatiza las características particulares de las organizaciones de educación superior. La ciencia, la academia y la educación superior gozan de una gran autonomía en la sociedad y han desarrollado sus propios patrones de acción constituyendo una determinada «hegemonía sectorial» (Dahrendorf 1979). Es por esta razón que en la búsqueda de las características básicas de una institución de educación superior, tenemos que concentrarnos en la forma en la que la propia institución determina el cambio y la acción (Clark 1983). Por lo general, estos problemas han sido abordados desde la perspectiva de la teoría de las organizaciones.

EN ENFOQUE ORGANIZACIONAL

Los enfoques organizacionales destacan la importancia de las metas u objetivos perseguidos,(2) el trabajo desarrollado, la tecnología utilizada y la relación de las organizaciones con su medio ambiente (naturaleza de las fronteras entre las organizaciones y el medio). Desde esta perspectiva (tradicionalmente) las instituciones de educación superior han sido caracterizadas como organizaciones complejas. Las metas suelen ser ambiguas y vagamente formuladas. Generalmente hay una diferencia muy amplia entre los propósitos nominales explicitados y los realmente perseguidos. En su libro *Leadership and Ambiguity*, Cohen y March comentan al respecto:

> Casi cualquier persona educada podría dar una conferencia titulada «La Meta de la Universidad». Casi nadie escucharía esta conferencia voluntariamente. En la mayoría de los casos conferencias como ésta, y los ensayos que las acompañan, son ejercicios bien intencionados de retórica social, con muy poco contenido operativo. Los esfuerzos por generar declaraciones normativas acerca de las metas de la universidad tienden a producir objetivos dudosos o con poco significado (Cohen y March 1974).

Los objetivos de las instituciones académicas no son sólo muy poco claros, también son sumamente debatidos. Cuando las metas declaradas son abstractas y ambiguas, todo el mundo parece coincidir acerca de ellas. Cuando se especifican concretamente y se ponen en práctica el conflicto aparece. Esta correspondencia directa entre claridad de objetivos y conflicto puede explicar «la retórica carente de significado presente en la mayoría de las declaraciones de política académica» (Baldridge 1983).

Si las metas son poco claras, vagas o ambiguas, es muy difícil concebir a las organizaciones de educación superior como sistemas racionales en el sentido definido por la literatura organizacional. La complejidad de objetivos que hemos descrito destaca la importancia de una aproximación como sistema natural (Scott 1992). En términos de su evolución histórica, podemos ver que las organizaciones de educación superior han desarrollado una estructura con características propias bien definidas y comunes a la mayoría de ellas. En otras palabras, las organizaciones de educación superior han seguido un proceso de institucionalización (Scott 1992).

Existe una gran dificultad para establecer con claridad las fronteras de las instituciones de educación superior. Como señala Burton Clark, sus fronteras son «naturalmente disparejas y problemáticas»(Clark 1983). Algunos teóricos caracterizan a las organizaciones académicas como instituciones «procesadoras de personas». Individuos con necesidades específicas se incorporan a la organización partiendo de su medio ambiente, la organización actúa sobre ellos y éstos son regresados a la sociedad. Es una condición muy especial de estas organizaciones. Los beneficiarios son parte de la organización y participan en la toma de decisiones dentro de ella.

Las instituciones de educación superior son organizaciones profesionales de tipo autónomo. El trabajo en las universidades tiene un alto grado de incertidumbre y no involucra altos niveles de interdependencia entre los «trabajadores» (el personal académico) (Clark 1983). Estas son precisamente las condiciones de organizaciones profesionales extremadamente complejas (Scott 1992). La tecnología usada en esas organizaciones se caracteriza por su alta complejidad, elevado nivel de incertidumbre y baja interdependencia.

Las instituciones de educación superior utilizan tecnologías blandas, el trabajo es fragmentado, tiene participantes que entran y salen y los objetivos son vagos. Estas características hacen de las organizaciones de educación superior ejemplos perfectos de sistemas organizados laxamente acoplados. Según Clark (1983), esta perspectiva es muy útil para diferenciar los modelos tradicionales de toma de decisiones de la realidad de las organizaciones académicas.

Los teóricos institucionales (Selznick, Meyer, Scott, etc.) han enfatizado la idea de que los ambientes determinan, en gran medida, las características de las organizaciones y que esta situación puede explicar las similitudes en los sistemas institucionales en todo el mundo. A este fenómeno lo denominan *isomorfismo*. El proceso de institucionalización impone a las organizaciones una conformidad categorial (Scott 1992). En aparente contradicción, Clark enfatiza la gran autonomía y aislamiento de las instituciones de educación superior respecto a este medio ambiente. El proceso es dual. Las universidades y demás instituciones de educación superior, tienen una gran independencia respecto a la sociedad pero están al mismo tiempo determinadas por ella. Los procesos internos son fundamentales pero, al mismo tiempo, existe vulnerabilidad al medio ambiente (Baldridge 1983). J. Victor Baldridge señala que:

> Las universidades y colegios están en algún punto en medio de un continuo de «independientes» a «capturadas». En muchos aspectos están aisladas de su ambiente. Sin embargo, poderosas fuerzas externas han sido aplicadas a las instituciones académicas recientemente. Grupos de interés, que mantienen valores en conflicto, han hecho bien conocidos sus deseos, demandas y amenazas a las administraciones y académicos de estas organizaciones en los años setenta (Baldridge).

Las perspectivas organizacionales proveen una visión amplia de las instituciones de educación superior. Este enfoque enfatiza los conceptos de metas u objetivos, fronteras, relaciones con el medio, tecnologías y trabajo. Analiza el medio en términos de estrategias internas de adaptación o para minimizar la influencia de los alrededores sobre las organizaciones. Los enfoques tradicionales proveen elementos importantes para entender algunos aspectos de los sistemas de educación superior. Sin embargo, las cuestiones más amplias de la economía política(3) y las relaciones de poder dentro de las organizaciones y entre las fuentes externas están ausentes de la mayoría de las perspectivas organizacionales.

ESQUEMAS DE GOBIERNO

En el contexto de la perspectiva organizacional que analizamos previamente se establecen tres elementos básicos de los sistemas de educación superior: a) la manera en la que las tareas son concebidas y organizadas, b) el sistema de valores o creencias, y c) la autoridad y la distribución del poder legítimo.

Estos tres elementos deben considerarse, en nuestro caso, en el marco de una organización que tiene que ver con el conocimiento. El conocimiento determina la forma en que se organiza el trabajo, tiene una influencia muy importante en las características simbólicas de las organizaciones (Cohen y March, 1974), y juega un papel muy importante en darle forma, así como legitimar a la autoridad. En este sentido, y desde la perspectiva de la ciencia política, es muy importante entender el uso del conocimiento como un mecanismo de legitimación de una autoridad burocrática compleja.

Existen cuatro marcos organizacionales primarios para analizar el gobierno, liderazgo y autoridad en la educación superior. Estos son el burocrático, el colegiado, el político y el simbólico (Baldridge 1983) Bensimon 1989; Cohen y March 1974). Birnbaum propone que cada marco refleja «algunas formas de funcionamiento institucional, en algunos tiempos, en algunas partes de todos los colegios y universidades» (Birnbaum en Bensimon 1989). Los cuatro marcos pueden ser utilizados para analizar a la autoridad en diferentes niveles.

EL MARCO BUROCRÁTICO

Desde este marco se ve a las organizaciones como jerarquías mecánicas con líneas de autoridad claramente establecidas. De acuerdo a este modelo: (1) las metas de la organización están claramente definidas, (2) la organización es un sistema cerrado, aislado de la penetración ambiental, y (3) los líderes administrativos tienen el poder para analizar un problema, determinar soluciones alternativas, escoger la mejor de ellas y ejecutarla.

Las características principales de la burocracia, en términos Weberianos, son: división del trabajo

fija entre los participantes, jerarquía de puestos, existencia de un conjunto de reglas que gobiernan la actuación de los participantes, separación de la propiedad y los derechos privados respecto a los oficiales, selección del personal con base en su calificación técnica y el empleo visto como carrera por los participantes (Weber 1944). Según este modelo, éstos son los elementos que confieren «racionalidad» a la autoridad universitaria.

EL MARCO COLEGIADO

Desde el marco colegiado, las organizaciones son vistas como colectividades en donde los miembros de la organización son vistos como el principal recurso. El énfasis esta puesto en las necesidades humanas y en cómo las organizaciones pueden ser moldeadas para hacer frente a estas necesidades.

Las instituciones de educación superior son presentadas como comunidades de académicos que, a causa de su capacidad profesional y de un

sistema de valores compartido, determinan las metas de la organización. Este modelo colegiado es útil para entender a las organizaciones estables, o sub-unidades organizacionales, en donde las preferencias se desarrollan por consenso a través de la interacción entre los miembros (Bensimon, 1989). El modelo colegiado busca formas de decisión democráticas y participativas y pretende resolver las necesidades de la gente y ayudarlos a realizar sus aspiraciones. El énfasis está puesto en las habilidades interpersonales, la motivación colectiva y en colocar los intereses de la institución en primer lugar.

EL MARCO POLÍTICO

Desde la perspectiva política, las organizaciones son vistas como grupos formales e informales compitiendo por el poder para controlar procesos y resultados institucionales. Las decisiones son producto de la negociación, la influencia y la construcción de coaliciones. Este marco parte del supuesto de que las universidades son entidades plurales con diferentes intereses y valores. El conflicto entre estos aparece cuando los recursos son escasos (Baldridge 1971). La idea de conflicto, que no está presente en los marcos anteriores, es una característica central de la vida organizacional.

EL MARCO SIMBÓLICO

Desde esta perspectiva, las organizaciones son vistas como sistemas culturales de significados y creencias compartidas en los que se inventan estructuras y procesos organizacionales. Los líderes construyen y mantienen «sistemas de significados, paradigmas, lenguajes y culturales compartidas» (Pfeffer 1981), manteniendo rituales, símbolos y mitos que generan un sistema unificador de creencias para la institución (Bensimon 1989).

En la educación superior, el libro *Leadership and Ambiguity* de Michael Cohen y James March (1989) provee el mejor análisis del ejercicio de la regencia universitaria desde una orientación simbólica. Cohen y March caracterizan a las universidades como *anarquías organizadas* como consecuencia de sus metas problemáticas, su tecnología poco clara, y la participación fluida de sus miembros:

En una anarquía universitaria cada individuo en la universidad es visto como tomando decisiones autónomas. Los maestros deciden si enseñan, cuándo enseñan y qué enseñan. Los estudiantes deciden si aprenden, cuándo aprenden y qué aprenden. Los consejeros universitarios y los patrones deciden sí apoyan, cuándo apoyan y qué apoyan. No se practica ni la coordinación ni el control. Los recursos son asignados por cualquier proceso que emerja pero sin acomodamiento y referencia explícita a alguna meta de orden superior. El sistema produce sus propias «decisiones», que no son producto de la acción intencional de alguien y no son controladas por nadie (Cohen y March 1974).

Los cuatro marcos proporcionan aproximadamente diferencias al tema general de gobierno universitario desde una perspectiva estructural. Trabajos más recientes han destacado el lado simbólico de las organizaciones de educación superior y la importancia de la identidad organizacional. El libro *The Higher Education System* de Burton Clark (1983) se centra en la acción interna y el cambio, enfatizando el papel del conocimiento, las creencias, valores y preferencias, articulándolas desde una perspectiva organizacional. Aproximémonos entonces a estos sistemas de creencias, valores y culturas en la educación superior desde otras perspectivas.

IDENTIDAD CULTURAL EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Desde una perspectiva racional (y hemos visto que las burocracias pretenden basar su legitimidad en esta concepción) la identidad organizacional puede definirse de tres maneras: creando una identidad, creando una saga, o creando una identidad adaptativa (Tiemey 1991).

Creación de una identidad. Una identidad organizacional se crea combinando tres criterios esenciales, y exhibiendo continuidad en el tiempo (Albert y Whetten 1985).

Creación de una saga. Burton Clark señala que la saga es «una misión que engloba a la totalidad de un sistema en el tiempo y el espacio. Abarca a los participantes de un día determinado y liga a sucesi-

vas olas de participantes a lo largo de periodos mayores de tiempo... Ésta transforma a una organización en una comunidad, incluso en un culto» (Clark 1980,235).(4)

Creación de una identidad adaptativa. Más que enfatizar lo que la organización ha hecho, la identidad se construye alrededor de las ideas sobre lo que debe de hacerse (Tierney 1991).

IDENTIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE LA TEORÍA CRÍTICA

Cuando se asume una postura crítica,(5) es necesario relacionar el concepto de identidad organizacional con el de ideología hegemónica, discurso dominante o cultura dominante. No debemos ver la ideología universitaria como algo estático que puede transmitirse de generación en generación. No se crea en la mente de un líder para después imponerse a través de la organización. La ideología es cuestionada, confrontada, en un constante proceso de recreación. Es una construcción social, el producto de diferentes grupos sociales con creencias y prácticas opuestas (Tierney 1991). En nuestro caso, diversos sectores (académicos, estudiantes, administrativos y autoridades) y diferentes grupos formales e informales (organizaciones de profesores, de estudiantes, sindicatos, etc.) en la universidad y sub-grupos dentro de ellos confrontan y conforman relaciones de poder, y por lo tanto, ideologías e identidades.

Para sintetizar los tres elementos básicos en la creación de una identidad que antes revisamos desde una perspectiva crítica, haremos uso de la aproximación de Raymond Williams al problema de la hegemonía cultural. Desde una perspectiva marxista no reduccionista, Williams enfatiza «las amplias posibilidades del concepto de cultura como un proceso social constitutivo, creando 'formas de vida' específicas y diferentes» (Williams 1977,17) y la utilidad de la historia cultural como una metodología para el análisis cultural. En este sentido, Williams se inscribe plenamente en la tradición Gramsciana de donde extrae conceptos analíticos y prácticas para ser aplicadas en las aproximaciones culturales a la realidad.

> La hegemonía es siempre un proceso activo, pero esto no significa que sea simplemente una combinación compleja de características y elementos dominantes. Por el contrario, siempre es una organización más o menos adecuada y una interconexión de significados, valores y prácticas, de otra manera separados o incluso dispares, que específicamente los incorpora en una cultura significativa y un orden social efectivo. Este proceso de incorporación es de la mayor importancia cultural. Para comprenderlo, y también para entender el material en el que debe trabajar, necesitamos distinguir tres aspectos de todo proceso cultural que podemos denominar tradiciones, instituciones y formaciones (p.115).

Para Williams la tradición es una fuerza activa que da forma y constituye en la práctica «la expresión más evidente de las presiones y límites hegemónicos y dominantes». La tradición es radicalmente selectiva. En una cultura determinada, ciertos significados y prácticas son seleccionados y otros son abandonados o excluidos. Un proceso hegemónico exitoso presenta esta selección como «tradición». Proporciona activamente

un «proceso deliberadamente selectivo y conectivo que ofrece una ratificación histórica y cultural de un orden contemporáneo» (p.116)

El establecimiento de una tradición selectiva depende de instituciones identificables. Sin embargo, es una subestimación de este proceso suponer que depende solamente de instituciones. Es también una cuestión de formaciones sociales; «aquellos movimientos y tendencias efectivas, en la vida intelectual y artística, que tienen influencia significativa y a veces decisiva en el desarrollo activo de la cultura y que tienen una relación variable y a menudo lateral a las instituciones formales»(p.117)

La importancia de las instituciones en el proceso de socialización de un conjunto seleccionado de significados y valores es incuestionable. Sin embargo no puede suponerse que la suma de instituciones constituye una hegemonía orgánica, precisamente porque hegemonía no sólo es socialización, sino un proceso mucho más complejo lleno de contradicciones y conflictos no resueltos. La hegemonía no puede establecerse solamente a través de coerción o entrenamiento. Ésta implica autoidentificación efectiva con las formas hegemónicas.

Las formaciones son entonces fundamentales para la comprensión del concepto de hegemonía. Son el espacio para la recreación y el cuestionamiento de la tradición; el vínculo directo entre cultura y sociedad; y la «sustancia social y cultural activa» (p.120)

CONCLUSIÓN

Este artículo presenta una aproximación al estudio de los complejos sistemas de dominación en las universidades como formaciones sociales. Centra su atención en la creación de su identidad hegemónica. En esta perspectiva, es importante enfocar nuestra atención en la esencia de la organización como institución, en el papel de las sagas como tradiciones selectivas y en las características adaptativas de un sistema cultural hegemónico en términos de la existencia de tradiciones residuales, dominantes o emergentes (Williams 1977).

Una combinación de estos elementos genera la identidad dominante en una universidad. Como hemos visto antes, y a partir de los señalamientos de Bensimon, el marco de gobierno burocrático enfatiza la definición de metas (esencia de la organización); la universidad es vista como un sistema cerrado, aislado de la penetración de su ambiente externo (determinando su diferencia respecto a otras organizaciones); y las autoridades burocráticas se perciben a si mismas como el elemento fundamental de estabilidad y continuidad de la institución.

Al mismo tiempo, los grupos dominantes(6) han creado una saga universitaria. En los términos definidos por Raymond Williams:

> La tradición es en la práctica la expresión más evidente de los límites y las presiones hegemónicas... es posible mostrar rápidamente que la tradición es radicalmente selectiva...en una cultura particular, determinados significados y prácticas son seleccionados para ser enfatizadas y otras son abandonadas o excluidas...la tradición es en este sentido un aspecto de la organización social y cultural contemporánea, en el interés de la dominación de una clase específica.
>
> ...el sentido hegemónico de la tradición es el proceso más activo, más deliberadamente selectivo y conectivo, que ofrece una ratificación histórica y cultural de un orden contemporáneo (Williams 1977,115)

Como en cualquier otra organización en las universidades existe una ideología dominante que ayuda a determinar cómo es representada la cultura y cómo se define la identidad de la institución. La ideología es una conjunto de ideas, significados, valores y creencias a través de los cuales los participantes de una organización, en este caso la universidad, le dan sentido a su propia experiencia. La cultura es el conjunto de formas múltiples en que se representan estos significados (Tierney 1991).

Hemos subrayado el concepto *participantes*. Fue seleccionado en oposición al concepto de miembros con la intención de enfatizar el papel de los actores externos a la universidad. En la definición de identidad, los significados y creencias de múltiples sectores de la sociedad juegan un papel muy importante. Consideramos que la universidad es un espacio de conflicto en el que la totalidad de la sociedad toma parte y es a su vez moldeada (Carnoy y Levin 1985).

Desde la postura de la teoría crítica, tenemos que suponer que existen las ideologías y las identidades. El reto central para los participantes (los investigadores también son participantes) es confrontar estas ideologías de tal manera que a todos se les de voz y se les confiera poder.

Desde esta perspectiva, una saga organizacional es preocupante no por su incapacidad para adaptarse a las demandas del mercado sino porque una institución con una saga tiene el potencial para acallar aquellas voces que no están de acuerdo con la ideología superior, o la ideología da forma a las percepciones de los participantes a tal punto que ellos aceptan su papel en la organización porque creen que no existe ninguna alternativa (Tierney 1991).

Al mismo tiempo, la adaptación de la universidad al nuevo ambiente externo también determina la identidad y la ideología. En este caso, la confrontación entre diversas fuerzas sociales se expresa en la lucha política. Este es el punto en el que hoy se desarrolla el debate sobre la modernización y el cambio.(7) Hoy en día, los grupos dominantes encarnan el proyecto neoliberal de privatización y eficiencia. Los grupos subordinados a menudo han sido colocados en una posición incómoda teniendo que resistir a través de la defensa de situaciones tradicionales que ellos habían previamente confrontado en su búsqueda de justicia social y democracia.

NOTAS

1. Las visiones positivistas y tradicionales en las ciencias sociales sostienen que el objetivo central de la teoría es el establecimiento de leyes generales (Giddens 1988). Weber hablaba del carácter limitado de las generalizaciones en su capacidad explicativa de los fenómenos sociales (Weber 1949). Giddens señala que, a diferencia de las ciencias naturales, en las ciencias sociales no es posible establecer leyes y que la capacidad de generalización de la teoría es sólo un aspecto entre otros (Giddens 1984).
2. En este trabajo utilizamos los términos meta y objetivo indistintamente. La literatura organizacional norteamericana utiliza habitualmente los conceptos *goal* y *purpouse*. En ocasiones también se utiliza el término *mission*.
3. La referencia a la economía política de la educación superior plantea la necesidad de mirar a la educación post-secundaria en el marco de los «patrones de redistribución de la riqueza y el poder en la sociedad» (Slaughter 1993,2) En *The Political Economy of Restructuring Postsecondary Education*, Sheila Slaughter analiza la retracción de la educación superior en la crisis como una función del Estado benefactor, y no como una función de la producción.
4. Originalmente Clark desarrolló este concepto en referencia a colegios de artes liberales específicos. Después extendió la idea a *otros colegios y universidades así como a otros tipos de organizaciones* (Clark 1983,83).
5. Hablamos de aproximación crítica o perspectiva crítica refiriéndonos al uso de las teorías críticas para analizar un fenómeno social. Para Jürgen Habermas, las ciencias sociales críticas son aquellas que van más allá de la producción de un conocimiento nomológico (como las ciencias empírico-analíticas) y se preocupan por determinar «cuando los enunciados teóricos aprehenden las regularidades variantes de la acción social como tales, y cuando expresan relaciones ideológicas de dependencia congeladas, que en principio pueden ser transformadas» (Habermas 1975,310). Las ciencias sociales críticas se basan en un marco metodológico llamado auto-reflexión que se determina por un interés cognitivo emancipatorio (Habermas). El marxismo, el neo-marxismo, el postmodernismo y la epistemología feminista son expresiones diversas de las teorías críticas.
6. Gramsci distingue entre dirección intelectual y moral, y dominación (Gramsci 1980,99). En ocasiones también utiliza los conceptos de liderazgo y dirección en oposición al de dominación (Gramsci 1971,55f). Un grupo dirige o liderea cuando es capaz de ejercer el poder de una manera hegemónica. Para hacer esto el grupo tiene que establecer previamente un «liderazgo intelectual y moral» (una de las condiciones para adquirir tal poder). Aún si el grupo mantiene el poder firmemente, debe seguir dirigiendo (Gramsci, 1980).
7. En la última década hemos asistido a un replanteamiento mundial de las filosofías de lo público y lo privado. La economía ha emergido en la conciencia pública con una entidad autónoma perfectamente perfilada. El teatro en el que el sentido y el destino de la sociedad será determinado. Actualmente han sido relegadas a un segundo plano las nociones principales a través de las cuales la sociedad entendía su identidad, nociones tales como democracia, república, educación, la constitución y la nación cuyo significado era esencialmente político. La economía entonces se ha convertido en el paradigma de lo que debe de ser la razón pública. Determina la forma en que deben verse los problemas antes de que se pueda actuar sobre ellos, las opciones que

existen y el significado de la racionalidad. Una de las técnicas que han permitido al pensamiento económico penetrar en casi todas las esferas de la acción pública es el análisis de costo-beneficio:«todo tiene un costo, y...es irracional emprender cualquier acción a no ser que sus beneficios sean, al menos tan grandes como sus costos». Las implicaciones políticas de estos planteamientos son obscurecidas por el enunciado de los economistas, acerca de que una técnica es neutral en un intento por separar el análisis técnico del juicio político. Los economistas consideran que un juicio es racional sólo cuando promueve una utilización eficiente de los recursos o una maximización de las ganancias (Wolin 1991).

BIBLIOGRAFÍA

Alber, Stuart and David Whetten. *Organizational Identity.* Research in Organizational Behaviour, (7, 1985), p.263-295

Baldridge, J. Victor *Power and Confict in the University.* New York, NY., John Wiley and Sons, Inc., 1971.

Baldridge, J. Victor, Davis V. Curtis, George P. Ecker, y Gary L. Riley. «Alternative Models of Governance in Higher Education». en *ASHE Reader in Organization and Governance in a Higher Education*, Robert Bimbaum (ed.), Lexington, Massachussetts, Gin Custom Publishing, 1983.

Bensimon, Estela M. «Selected Aspects of Governance. An ERIC Review», en *Community College Review*, 12 (2 1984).

Bensimon, Estela M. «The Minning of «good presidential leadership»: a Frame Analysis» en *Review of Higher Education*, 12 (2 1989).

Birnbaum, Robert. *Creative Academic Bargaining*, New York, NY., Teachers College Press, 1980.

Birnbaum, Robert, (ed.) *ASHE Reader in Organization and Governance in Higher Education*, Lexington, Massachussetts, Gin Custom Publishing, 1983.

Brunner, José Joaquín, *Notas para una Teoría del Cambio en los Sistemas de Educación Superior*, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), 1988, Work Document #381.

Carnoy, Martin y Henry M. Levin, *Schooling and Work in the Democratic State*, 1a.ed., Stanford University Press, California, EE.UU.,1985.

Cerych, Ladislav. «The Policy Perspective», en *Perspectives on Higher Education*, Burton Clark (ed.), University of California Press, EE.UU.,1987.

Clark, Burton R. *The Higher Education System: Academic Organization in Cross National Perspective*, University of California Press, Berkeley, EE.UU, 1983.

Clark, Burton R. *Perspectives on Higher Education*, University of California Press,. Berkeley, EE.UU., 1984.

Cohen, Michael D. y James G. March. *Leadership and Ambiguity: The American College President*, McGraw-Hill. New York, EE.UU.,1974

Dahrendorf, Ralf, *Life Chances*, University of Chicago Press, EE.UU.,1979

Giddens, Anthony, *The Constitution of Society*, University of California Press, Berkeley, EE.UU., 1984.

Giddens, Anthony y Jonathan Turner, *Social Theory Today* Stanford University Press, Standford, EE.UU., 1988.

Gramsci, Antonio. *Il° Resorgimento*, Juan Pablos Editores, S.A., México. DF, 1980.

Gramsci, Antonio, *Selections from the Prison Notebooks*, Lawrence & Wishart, Londres, R.U., 1971.

Habermas, Jürgen, *Knowledge and Human Interests*,Beacon Press, Boston, EE.UU.,1971.

Meyer, John y Brian Rowan. «Institutionalized Organizations: Formal Structure as Muyh and Ceremony» en *American Journal of Sociology*, (83, 1977).

Muñoz García, Humberto, *Política y Universidad*, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, México, 1989.

Muñoz García, Humberto «Gestar una nueva cultura política» en *Universidad Futura*, México, 2(4 1990), pp.58-59.

Pfeffer, Jeffrey. «Management as Symbolic Action: The Creation and Maintenance of Organizational Paradigms», en *Research in Organizational Behaviour 3*, L.L.Cummings y Barry M. Staw (eds.) Arjai Press, Inc.,Greenwich. Connecticut, EE.UU., 1979, pp. 1-52.

Scott, W. Richard, Organizations: Rational, Natural and Open Systems, Prentice Hall, New Jersey, EE.UU.,1992.

Slaugher, Shella. «The Political Economy of Restructuring Postsecondary Education» en *Journal of Higher Education*, mayo-junio (1993).

Tierney, William G. *Culture and Ideology in Higher Education: Advancing a Critical Agenda*, Praeger, New York, EE.UU., 1991.

Weber, Max *Economía y Sociedad*, Fondo de Cultura Económica, México D.F.,1944.

Weber, Max *Sobre la Teoría de las Ciencias Sociales*, Ediciones Península, Barcelona, España, 1971.

Williams, Raymond, *Marxism and Literature*, Basic Books, New York, EE.UU. 1977.

Wolin, Sheldon S.«The New Public Philosophy» en *Democracy*, octubre 1991.