

XIV Congreso Internacional de Análisis Organizacional
Educación Superior y Desarrollo Sustentable

La Rendición de Cuentas en las Burocracias Universitarias

Mesa Temática: Acción organizada, Poder y Conflicto

Modalidad: Temática

Autor(es): Oscar Lozano Carrillo

exato@yahoo.com

Nancy Fabiola Martínez Cervantes

nfmcelac@yahoo.es

Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco

Dirección Av. San Pablo 180 Col. Reynosa Tamaulipas. Del. Azcapotzalco.

México, D.F. 02200

53189107

Guanajuato, Gto.

8 al 11 de noviembre de 2016

La Rendición de Cuentas en las Burocracias Universitarias

Resumen

El propósito de este trabajo es mostrar cómo se teje la relación entre modelos hegemónicos derivados de las instituciones en organizaciones universitarias. Lejos de anticipar un futuro incierto y conflictivo en las Universidades debemos comprender y visualizar como el discurso de la rendición de cuentas las lleva a formas de gestión mayormente burocratizadas para lograr la eficiencia. La dificultad para ser eficientes hoy en día, genera mecanismos cada vez más complejos de acción en el orden organizacional, como son el uso de modelos de aprendizaje o psicoanálisis organizacional, cultura corporativa, empoderamiento, etcétera, todos ellos con una base fundamental de intensificación del trabajo y de la tecnología, sin embargo, sigue siendo el uso del modelo burocrático tradicional y sus estrategias de control, los más extendidos y remasterizados principalmente en organizaciones privadas, pero ya también en las organizaciones públicas y sociales.

Palabras clave: institución, universidad, burocracia, eficiencia, rendición de cuentas.

1. Las instituciones como modelos hegemónicos y las organizaciones como espacios de acción

La institución ha sido conceptualizada de diversas maneras en el ámbito de las ciencias sociales, y aunque en este trabajo no pretendemos apropiarnos de una en particular, es conveniente destacar cuatro definiciones que enfatizan el carácter humano y social de la misma. Para Enríquez las instituciones trabajan principalmente con seres humanos, implicando una alta interiorización de la responsabilidad social (Montaño, 2001:107). Una segunda definición concibe a las instituciones como una construcción social, para Berger y Luckman (citados por Montaño, 2001) las instituciones son convencionalismos interiorizados por los actores sociales, considerándola evidente, inevitable y natural. Una tercera asume que las instituciones son marcos de referencia específicos para orientar el comportamiento de los individuos (March y Olsen, citados en Montaño, 2001). Finalmente, la institución puede ser considerada como una entidad que propone un proyecto particular de inscripción social.

Con estas definiciones podemos afirmar que, si bien las instituciones son “la realidad establecida” como lo señala Schvarstein (1998), ellas mismas dan cabida o posibilitan su propia reformulación, considerándolas demandas y ajustes que el ambiente les exige, porque son ellas las que determinan y regulan la actividad humana en constante cambio¹. En este sentido, la institucionalización hace alusión

¹Se utiliza la palabra cambio y no transformación porque la primera se ubica entre la afirmación y la negación de los modelos hegemónicos (lo que podría llevarnos a una negociación porque ambas no son totalizantes), entre la dialéctica entre lo *instituido* e *instituyente* (Schvarstein, 1998);

a un proceso dinámico más que estático. Si bien, la estabilidad y predictibilidad que representan las instituciones nos resultan valiosas, su riqueza radica en que no son eternas e inmutables (Goodin, 2003).

Al ser entidades abstractas, las instituciones se manifiestan por medio de modelos hegemónicos, los cuales se imponen y se materializan en los grupos sociales vía las organizaciones, vistas estas últimas como establecimientos concretos en los cuales los individuos llevan a cabo sus actividades sociales.

Las organizaciones pueden ser vistas desde múltiples perspectivas: pueden ser entendidas como espacios funcionales y ordenados claramente delimitados o bien como espacios multidimensionales donde se cruzan lógicas distintas, en la cual intervienen múltiples actores guiados por sus propios intereses, los cuales construyen diversas estructuras y proyectos (Montaño, 2001). Lo que le permite a la organización su adscripción a la sociedad es que retoman algunos elementos de las instituciones que conforman a la sociedad; al hacerlo adquieren una determinada legitimidad porque establecen un determinado código de valores propios (Montaño, 2005: 468).

Se espera que las organizaciones se inspiren en determinadas aspiraciones sociales de la institución; cuando esto se logra estamos ante un cierto tipo de *funcionalismo o efectividad organizacional*; en el caso contrario se hablaría de *némesis organizacional*, es decir, cuando la organización realiza acciones

mientras que la transformación implica un cambio mayor que involucra una interrupción cualitativa de las rutinas y nuevos tipos de competencias que retan lo establecido (Aldrich y Ruef, 2006)

contrarias a sus principios institucionales (Montaño, 2005). A la mayoría de las organizaciones podríamos ubicarlas en un rango intermedio de estos dos extremos ya que difícilmente pueden caer en uno.

Los fines de la organización están anclados institucionalmente y los medios de que dispone para alcanzarlos hacen referencia a la llamada *racionalidad instrumental*. Montaño (2001) propone tres visiones para entender la racionalidad instrumental desde la perspectiva weberiana: *la disfuncional administrativa* (cuando los medios se convierten en fines asistimos a una descomposición del sistema ya que los fines de la organización se desvanecen ante la resemantización de la acción (Merton, citado por Montaño, 2001: 111); este hecho es frecuente en el caso de actividades repetitivas, simples y fuertemente enmarcadas en espacios organizacionales cerrados, encontrando su legitimación en la búsqueda de la eficiencia); *la organizacional* (hace referencia a que la organización se percibe a sí misma como un sistema casi auto-referente en donde la evaluación se realiza en función de los resultados obtenidos) y finalmente *la institucional* (es cuando la organización logra convertir sus fines en medios sociales para el logro de otros fines institucionales), con este tipo de dimensión, se puede destacar que existe incluso una reproducción social, desde el mismo ámbito de la organización.

Sin duda esta última tipificación es la que opera en las dimensiones más profundas del orden organizacional, donde la complejidad se hace patente, y las disciplinas sociales son las encargadas de explicar y analizar, ya que operan en el terreno de lo simbólico, donde lo filosófico se combina con lo social,

antropológico además de lo psicológico en el ámbito tanto ontogenético como en el filogenético.

2. La burocracia

El modelo organizacional más difundido sin duda lo constituye la organización burocrática, que, como tipo ideal² hace alusión a una organización formulista o reglamentada, con normas de actividad bien definidas que están ideal y funcionalmente relacionadas con los propósitos de la organización (Merton, 2002: 275). En este tipo de organizaciones están concentrados un sinnúmero de empleos, posiciones jerárquicas, con obligaciones y privilegios claramente definidos y limitados donde la autoridad, el poder y el control recaen en una posición social y no en una persona en particular. “La acción oficial suele tener lugar dentro del entramado de reglas preexistentes de la organización” (Merton, 2002: 275).

En la burocracia la reglamentación es la columna vertebral porque es mediante ella que se formulan los sistemas de controles y de sanciones, así como se unifican las actividades asociadas al empleo: la asignación de un puesto se determina por medio de una prueba de aptitudes técnicas. Para Weber el mérito principal de la burocracia es su eficacia técnica, con una gran estimación por la precisión, la rapidez, el control experto, la continuidad, la discreción y la óptima restitución del gasto que representa. Este tipo de estructura social se aproxima a

² Es importante destacar que la propuesta teórica weberiana sobre la burocracia es un tipo ideal, que, si bien fue construida utilizando algunos aspectos empíricos de las organizaciones de ese entonces, nunca se encuentra de manera pura en la realidad. Más que un instrumento clasificador, el tipo ideal es un instrumento que permite comprender e interpretar los fenómenos sociales.

la eliminación completa de relaciones personalizadas y de consideraciones no racionales.

Pese a que Weber elaboró el concepto de burocracia en el contexto de su Sociología Política, empleó el término en un sentido más amplio, de tal suerte que no sólo la administración pública se burocratizó sino también diversas instituciones sociales siendo la empresa a gran escala el ejemplo más representativo (Mouzelis, 1975: 24).

Los medios de producción ya no son del trabajador y la estructura de la organización se establece conscientemente y según principios racionales; la disciplina en el trabajo se asegura por normas con el fin de que se traduzcan en un máximo rendimiento. Con la burocratización el individuo aparece controlado no sólo por las relaciones sociales sino también por los medios de producción: para trabajar hay que ser empleado; hay que tener instrumentos y equipo (Merton, 2002: 276) es decir, contar con determinadas tecnologías para asegurar el éxito y la permanencia en el mercado.

La burocratización para el individuo se traduce en una limitación de su espontaneidad y libertad personal (lo que no significa la cancelación total), y en una creciente incapacidad por comprender las propias actividades individuales con el fin de la organización. En un sentido más amplio, Weber relaciona el término de burocratización con el de racionalización en dos direcciones: en primer lugar, la adecuación de los medios a los fines y en segundo, la desmitificación del mundo

mediante el uso de conceptos abstractos y precisos para así conseguir un creciente dominio de la realidad (Mouzelis, 1975).

La estructura burocrática de la organización moderna se sustenta en la racionalidad instrumental (adecuación de medios a fines). Se parte del supuesto de que las normas y las reglas rigen la estructura formal con el objetivo de desarrollar sus actividades en términos disciplinarios y rígidos a fin de alcanzar las metas organizacionales, en esta concepción la dimensión pasional, tradicional y/o la carismática, ceden su lugar a la razón como el medio más apropiado para la organización de los recursos, los procesos, objetivos y demás componentes de la acción organizada que busca progresar. Para alcanzar y garantizar el funcionamiento de la organización es indispensable definir los grados jerárquicos y las funciones de las unidades estructurales, así como el establecimiento de mecanismos de control basados en la autoridad.

La razón decisiva del adelanto de la organización burocrática ha sido su superioridad puramente técnica sobre cualquier otro tipo de organización. La precisión, la rapidez, la falta de ambigüedad, el conocimiento de los archivos, la continuidad, la unidad, la estricta subordinación, la reducción de la fricción y de los costes de materiales y de personal alcanzan su punto óptimo en la administración estrictamente burocrática (Gerth y Mills, 1958; citado por Mintzberg, 2005: 377).

La organización burocrática tradicional, u organización moderna encontró en la fábrica del siglo pasado, y posteriormente en la empresa, su concepto más acabado. Desde el sector privado, el gran triunfo de la burocracia desde la

perspectiva de Parsons, lo constituye no tanto el modelo de organización racional del trabajo, sino la extensión de organizaciones que lo aplicaron durante todo el siglo pasado, y el formato de quehacer eficiente que instituyó creando y recreando permanentemente el modelo, una ética de eficiencia que inunda todos los espacios sociales, incluso estéticamente del mundo hasta nuestros días.

La estructura burocrática, en este sentido, es la máxima expresión de la división del trabajo en nuestra sociedad. La Administración Científica comenzó a sustentar la racionalidad que en la teoría burocrática se sistematiza. En esta primera etapa (principios del siglo XX) las organizaciones son consideradas como sistemas cerrados donde el individuo es considerado como unidad de análisis, como herramientas diseñadas para alcanzar fines preconcebidos, ignorando o reduciendo la conexión con el medio ambiente. Este modelo organizacional es dominante en las culturas occidentales.

Taylor y sus seguidores creían que era posible analizar científicamente las tareas desempeñadas por los trabajadores individuales con la intención de descubrir aquellos procedimientos que deberían producir mayores resultados con un mínimo de energía y recursos. Además, su propuesta también intentó transformar el papel del administrador a través de la sustitución de sus actividades arbitrarias y caprichosas por procedimientos analíticos y científicos (Barba y Solís, 1997).

En esta perspectiva teórica el énfasis se encuentra dado en las operaciones internas de las organizaciones, adoptando un enfoque racionalista que proviene

principalmente de los modelos de la ciencia física. La organización es considerada autosuficiente y con independencia. La perspectiva mecanicista se asocia con aquellos enfoques que se centran exclusivamente en la eficiencia interna de la organización (Barba y Solís, 1997).

3. La universidad como institución y organización

La Universidad constituyó por mucho tiempo, un tipo de organización que, si bien tenía una referencia importante en el modelo burocrático tradicional, algunas de sus principales características estaban en el ámbito de la ambigüedad y la anarquía (Solís, 2000). La Universidad como Anarquía Organizada, constituía por su propia naturaleza, un tipo de organización donde la emergencia de la creatividad y el conocimiento, requiere de una operación no fundada estrictamente en el orden racional, sino el de los medios que se adaptan a fines no económicos.

En las universidades existe una ambigüedad en su operación y sobre todo en algunas de las tomas de decisiones como dice Clark (Solís, 2000:197) "... las universidades son organizaciones flojamente acopladas en las que la ambigüedad se deriva de tecnologías suaves, de tareas fragmentadas y de la continua entrada y salida de sus participantes, así como de la ambigüedad de sus fines...".

Hoy en día la Universidad ha cambiado, sigue siendo un sistema flojamente acoplado, pero con incursiones cada vez más frecuentes de los modelos racionales burocráticos que buscan el control, más como medidas emergentes ante la escases de recursos, que como búsqueda de eficiencia organizacional.

La propuesta de Montaña (2001) sobre el papel que juega hoy en día la universidad, ejemplificacomo la institución y la organización pueden converger en una sola categoría explicativa. La universidad pública es una institución porque atiende la necesidad de conocimiento (generación y transmisión). El principio de conocimiento es, en primera instancia, atendido por diversas formas organizativas particulares, siendo la universidad una de ellas. La universidad es también una organización porque mediante distintas estructuras organizativas que adquiere, o puede adquirir, determina un sinnúmero de fines a cumplir mediante diversos medios.

En este marco institucional-organizacional se inscriben las principales tareas universitarias, ligadas al conocimiento: la investigación, la docencia y la difusión³ (Montaña, 2001:112), y se agregaría una más, la cual está asociada al marco de gestión administrativa.

El reconocer que tanto los fines como los medios resultan múltiples y diversos, nos lleva a replantear desde el punto de vista teórico cuatro tipos ideales de conformación organizacional universitaria cuyo objetivo primordial sería cumplir con los fines pactados: la burocrática, la colegiada, la política y la anárquico-organizada.

³ La Universidad Autónoma Metropolitana tiene como funciones sustantivas las mencionadas en su capítulo I Objeto y Facultades, Artículo 2, La Universidad Autónoma Metropolitana tendrá por objeto:

I. Impartir Educación superior de licenciatura, maestría y doctorado, y cursos de actualización, en sus modalidades escolar y extraescolar, procurando que la formación de profesionales corresponda a las necesidades de la sociedad.

II. Organizar y desarrollar actividades de investigación humanística y científica, en atención primordialmente, a los problemas nacionales y en relación con las condiciones del desenvolvimiento histórico.

III. Preservar y difundir la Cultura

La conformación burocrática es la más representativa de las universidades volcadas a las labores de docencia; *lacolegiada* implica una mayor participación de especialistas que interiorizan las labores académicas, destacando la labor colectiva frente a la individual; *la política* enfatiza los fines, reconociendo la multiplicidad de actores, los cuales proponen distintas formas interpretativas a nivel institucional; y *la anarquía organizada*⁴ hace referencia a la organización de la investigación de frontera con pequeños grupos de trabajo autónomos y hábiles para la realización de sus proyectos, que no encajan del todo con los requerimientos administrativos. Estas conformaciones, vistas como tipos ideales, son fabricaciones basadas en estereotipos, por tanto, la preeminencia de una sobre otra no refleja su naturaleza real (Montaño, 2001).

Ante estas configuraciones podemos decir que las instituciones universitarias pueden generar ajustes en sus modelos organizacionales⁵ a fin de enfrentar los desafíos en la actualidad.

Uno de los retos que sin duda se han volcado sobre ellas es el modelo de la rendición de cuentas, en el cual “hay una misión en transparentar la vida universitaria que tiene como corolario el fortalecimiento de las comunidades y los individuos que forman parte de esas universidades, en detrimento de las

⁴ El término de anarquía organizada fue propuesto por Cohen y Olsen, en este se conjuntan aspectos del modelo colegiado como del político. El calificativo anárquico proviene menos de un cierto caos considerado como necesario para la creatividad intelectual, sino a su separación de la lógica administrativo-burocrática: el caos está más en la incapacidad de comprensión que en la naturaleza de la acción (Montaño, 2001: 117-118).

⁵ Los modelos organizacionales son abstracciones de prácticas originales asentadas en condiciones locales específicas. En su elaboración y difusión participan actores diversos, con intereses particulares y su adopción se realiza siempre también con base en las particularidades de la localidad donde se implanta (Montaño, 2000, citado en Montaño 2001: 130)

burocracias mismas y los distintos núcleos de poder formal e informal” (Murayama, 2007:3).

La construcción de indicadores que representen la generación del conocimiento, el cúmulo de aprendizaje, la innovación, la creatividad etcétera, constituyen un reto que hasta la fecha no se ha logrado realizar.

4. La rendición de cuentas como una forma de restricción del poder

La aparición del modelo neoliberal, con la propuesta fundamental *laissez faire, laissez passer*, generó un adelgazamiento del estado, que hoy en día propicia, que las Universidades Públicas, sean prácticamente reductos de pelea por presupuesto, antes que entidades generadoras de tejido, orden, desarrollo, y movilidad social. La cada vez menos intensa participación del Estado en la economía, atrajo también una reducción presupuestal importante, ya que la base de recaudación fiscal del país aún permanece en niveles precarios. No obstante, lo que aparece como el discurso oficial, tiene que ver con la búsqueda de la eficiencia y productividad, antes de hablar de ahorro por falta de recursos.

En este sentido, los modelos de rendición de cuentas basados en controles burocráticos del gasto, comienzan a impactar cada vez con más fuerza en las instituciones públicas, generando con ello una desarmonización desgastante, ya que el modelo tradicional burocrático choca con los procesos naturales de ambigüedad que la creación del conocimiento genera.

Uno de los modelos más difundidos que hoy priva en las instituciones mexicanas es la denominada *rendición de cuentas*, palabra que deriva del ámbito político en inglés y de difícil traducción para el idioma español. De acuerdo con Andreas Schedler(2015), *accountability* es el término que expresa el control y el contrapeso por la supervisión y las restricciones del poder; es una exigencia que hoy en día las instituciones deben de hacer frente ante los abusos y excesos de años atrás.

“Lejos de denotar una técnica puntual para domesticar al poder, la rendición de cuentas abarca de manera genérica tres maneras diferentes para prevenir y corregir abusos de poder: obliga al poder a abrirse a la inspección pública; lo fuerza a explicar y a justificar sus actos, y lo supedita a la amenaza de sanciones. Los tres aspectos en su conjunto -información, justificación y castigo- convierten a la rendición de cuentas en una empresa multifacética” (Schedler, 2015: 12)

Rendir cuentas en principio implica no sólo contestar preguntas sino también hacerlas sobre el funcionamiento de una determinada acción en una institución.

En el ámbito gubernamental se dice que la rendición de cuentas está al acecho de los funcionarios públicos, si bien es cierto que, para el caso mexicano, nuestra larga historia de impunidad y corrupción verdaderamente han generado que la rendición de cuentas sea también entendida como vigilancia y monitoreo, incluyendo la búsqueda de hechos y la generación de evidencias sobre los actos (Schedler, 2015).

A la pregunta: ¿por qué se debe justificar el ejercicio del poder? La respuesta parece no ser sencilla, sin embargo, el poder se debe justificar porque está asociado a la ley; su ejercicio indebido nos debiera situar en la parte de las sanciones, es decir, en la búsqueda del cumplimiento de la norma por medio de una sanción.

En este sentido, el estar situado por un lado en la necesidad ejercicios de austeridad por las causas señaladas, y por el otro en un verdadero ejercicio del control de la corrupción, mantiene a las Universidades en situaciones de esquizofrenia organizativa, que lo menos que produce son áreas de incertidumbre generalizada.

Ya Merton lo señaló desde el siglo pasado, la búsqueda de la racionalidad en las organizaciones mediante la burocratización, genera disfunciones más costosas de los procesos que se pretende eficientar.

“En nombre de la rendición de cuenta se exponen metas y programas, estadísticas y declaraciones, trámites y regulaciones, gastos y organigramas, direcciones postales y correos electrónicos... [...] Muchas veces la rendición de cuentas se agota en eso: en la producción de montones de papel en forma de informes regulares, muchas veces barrocos, vacuos y tediosos; y en la colocación de montones de información, no siempre relevante y comprensible, ni bien estructurada, en el espacio público. En la burocracia mexicana, la pasión por la rendición de cuentas, se vierte, con profundo espíritu burocrático, hacia los informes y las estadísticas” (Schedler, 2015: 20)

5. La Universidad Pública ante la rendición de cuentas: a propósito de la UAM

Hoy en día las universidades públicas están trabajando sobre el tema de la rendición de cuentas, entablando diversos mecanismos de acción a partir de nuevos procesos administrativos emanados por el gobierno federal.

A partir de estos cambios en materia legal, las universidades han incursionado en la pronta carrera de informar, al tiempo de justificar las diversas acciones tomadas en diversos rubros.

En el caso de la Universidad Autónoma Metropolitana, esto no ha sido la excepción. Actualmente la Universidad cuenta con poco más de 15 reglamentos, los cuales enmarcan la vida académica y de gestión en la universidad. De estos reglamentos llama la atención el *Reglamento para la Adjudicación de Obras, Bienes y Servicios*, el cual entró en vigor en 2013.

Este reglamento, en su artículo primero establece que su objeto es normar las modalidades para la adjudicación de obras y servicios relacionados con las mismas, adquisición de bienes de inversión y de consumo, arrendamiento de muebles e inmuebles, así como la prestación de servicios. En el artículo segundo queda asentado que, en cada una de las modalidades para la adjudicación se considerarán como principios la calidad, imparcialidad, transparencia, oportunidad entre otros aspectos.

Llama la atención este artículo debido a que en el mismo se establece el término de transparencia, sin asociar al mismo una propia definición. Sin embargo, al ir leyendo el propio documento se puede dar cuenta el lector que transparencia es usado como sinónimo de mayor cantidad de trámites, mayor documentación que acredite la personalidad jurídica de cada prestador de servicios, así como mayor cantidad de formatos para poder establecer una relación de mayor confianza entre quien solicita el servicio y el que lo presta.

La rendición de cuentas en este nivel va asociado al ejercicio mismo del gasto público, ligado a este último hoy en día la universidad está transitando a la Contabilidad Gubernamental, cuyo objeto es contribuir a la gestión y economía de la hacienda pública (Manual de Contabilidad Gubernamental) buscando informar si la ejecución del presupuesto y otros movimientos financieros se realizaron dentro de los parámetros legales y técnicos autorizados.

A este respecto cabe hacer mención que la propia universidad al tratar de rendir cuentas de forma más oportuna ha entrado en una mayor burocratización, ha generado mecanismos para dar respuestas al exterior haciendo más tortuoso el procedimiento institucional al interior. Los trabajadores administrativos han generado diversos mecanismos a fin de hacer más expeditos los procedimientos, que en aras de mejorar hacen poco comprensible el proceso.

Bajo la corriente de la Nueva Gerencia Pública (NGP)⁶, podemos situar también el discurso de la rendición de cuentas de las entidades gubernamentales, las cuales aspiran y se esfuerzan por adoptar un posible camino para construir gobiernos eficaces que cuesten menos y hagan más, (Cabrero, 2003: 157) en un contexto de crisis del estado contemporáneo, el cual está abocado a políticas que generen resultados gubernamentales visibles.

Este dispositivo discursivo está anclado no solo a la relación con los números sino también con los relatos; Schedler (2015) menciona que rendimos cuentas al dar información a la par de rendir cuentas dando razones, y a la inversa, exigimos cuentas claras y cuentos convincentes.

La promoción que realiza la NGP sobre el traslado de ciertos preceptos de la empresa privada a la esfera de lo público ha acarreado una distorsión de la imagen institucional de la organización pública, dificultando su relación con el ámbito social (para muestra basta un botón: la confusión entre cliente y ciudadano es bastante clara) (Montaño, 2005).

Esta nueva representación de la organización pública ha generado una bipolaridad compleja, de un lado ha sido bien acogida porque disminuye la imagen negativa de la burocracia; del otro ha sido rechazada por trabajadores que asumen a la organización pública como una entidad con fines colectivos. Esta tensión podría entenderse como un síntoma de la crisis institucional que se vive en

⁶ La Nueva Gerencia Pública es una corriente que postula que los gobiernos deben ser evaluados por sus resultados, al mismo tiempo deben ser ágiles en su accionar, adoptando técnicas del sector privado a fin de enfocar al ciudadano como cliente con el fin de lograr una mayor eficacia en su funcionamiento, así como mejores resultados, legitimidad y aceptación por parte de la ciudadanía. (Cabrero, 2003: 157)

sociedades como la nuestra, donde en aras de lo global, se cancelan algunas formas organizacionales para alcanzar solo los intereses de entidades económicas.

Reflexiones finales

La dificultad para ser eficientes hoy en día, genera mecanismos cada vez más complejos de acción en el orden organizacional, como son el uso de modelos de aprendizaje o psicoanálisis organizacional, cultura corporativa, empoderamiento, etcétera, todos ellos con una base fundamental de intensificación del trabajo y de la tecnología, sin embargo, sigue siendo el uso del modelo burocrático tradicional y sus estrategias de control, los más extendidos y remasterizados principalmente en organizaciones privadas, pero ya también en las organizaciones públicas y sociales.

La Universidad Pública constituyó por mucho tiempo un modelo híbrido que combinaba el formato de la burocracia tradicional con la anarquía propia de los procesos cognitivos y culturales que se desarrollan en su seno, sin embargo, las crisis recurrentes y escases de recursos están llevando a los ejercicios gubernamentales, hacia la fiscalización cada vez más generalizada de estos espacios, principalmente en el área de las ciencias sociales.

La rendición de cuentas como una fórmula necesaria para eficientar el gasto, se ha convertido más en un instrumento de fiscalización que lejos de aumentar la eficacia de estas organizaciones las vuelve más lentas y desvirtúa, lo que hace pensar que es tal vez este el objetivo que se busca.

Estamos quizá y hay que decirlo ante los procesos deliberados o no de la extinción de la Universidad Pública, o por lo menos de una reforma que tiene fundamentos eficientistas antes que sociales, y ante lo cual la vulnerabilidad de estos actores se hace evidente.

El modelo hegemónico de la rendición de cuentas deja ver, sin lugar a dudas, las incertidumbres por las cuales atraviesa el ejercicio del poder en nuestro país; las agencias que tratan de constreñirlo buscan a toda costa legitimarlo en un contexto claramente desvirtuado por las propias organizaciones que los buscan impulsar. Hay que limitar a los poderosos, hay que prevenir y remediar los abusos, planear su ejercicio, evidenciar lo que se realiza. En la universidad estos esquemas han orillado a las mismas a construir esquemas de burocratización cada vez mayores, lo que hace que sus funciones sustantivas también queden supeditadas a los mismos.

Bibliografía

Aldrich, Howard y Martin Ruef (2006) *Organizationenvolving*, SAGE publications, 2a Edición, Gran Bretaña, pp. 106-113 y 114-151.

Barba A., y Pedro Solís (1997) *Cultura en las organizaciones. Enfoques y metáforas en los Estudios Organizacionales*. Vertiente Editorial, México, pp.1-86; 140-144.

Cabrero Mendoza E., (2003) “Políticas de modernización de la administración municipal. Viejas y nuevas estrategias para transformar a los gobiernos locales”, en Cabrero Mendoza E., (Coord.) *Políticas públicas municipales. Una agenda en construcción*, México, CIDE y Miguel Ángel Porrúa.

Goodin, Robert E. (2003) “Las instituciones y su diseño”, en Goodin, Robert E. (Comp.). *Teoría del diseño institucional*, Gedisa, Barcelona, pp. 13-73.

LEY ORGANICA DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

Manual de Contabilidad Gubernamental, SHCP.

Merton, Robert (2002) “Estructura burocrática y personalidad” en Teoría y estructuras sociales. FCE, México, pp. 275-286.

Mintzberg, Henry. (2005) *La estructuración de las organizaciones*. Editorial Ariel, Barcelona.

Montaño, Luis (2001) “Los nuevos desafíos de la docencia. Hacia la construcción siempre inacabada de la universidad” en Barba, Antonio y Luis Montaño

(coord.) *Universidad, organización y sociedad: arreglos y controversias*, UAM y Miguel Ángel Porrúa, México, pp. 105-132.

Montaño, Luis (2005) "Organización y sociedad. Un acercamiento a la administración pública mexicana", en *Gestión y Política Pública*, Vol. XIV, Núm. 3.

Mouzelis, Nicos. (1975) "I. Aproximación clásica al estudio de la burocracia" en *Organización y Burocracia*, Ediciones Península, págs.13-44.

Murayama, Ciro (2007) "Obligaciones de transparencia en las Universidades" en *Revista de Investigación Educativa 4*, enero-junio, Instituto de Investigaciones en Educación, Universidad Veracruzana.

Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018

REGLAMENTO DE PLANEACION DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

Schedler, Andreas (2015) *¿Qué es la rendición de cuentas?* Cuadernillo 03, Cuadernos de Transparencia, INAI.

Schvarstein, Leonardo (1998) *Diseño de las organizaciones. Tensiones y paradojas*, Paidós, Buenos Aires, pp.63-173.

Solís, Pedro y Blanca E. López Villareal (2000) "El concepto de las anarquías organizadas en el análisis organizacional" en *Revista Contaduría y Administración*, n°197 abril- junio, UNAM, México.