

# La cultura de la auditoría como praxis disruptiva de las prácticas universitarias

José YUNI\* y María Mónica CATOGGIO\*\*



Detalle obra "Entrada al campo", Néstor Salamero

## Resumen

En este artículo proponemos un análisis de las transformaciones de las prácticas académicas a partir del examen de una noción emergente en el campo de los Estudios sobre la Educación Superior: la cultura de la auditoría. Se plantean algunos rasgos estructurantes de la cultura organizacional universitaria tradicional y luego se delimitan los aspectos centrales de la llamada "cultura de la auditoría", implementada en las últimas décadas a nivel global. La re-configuración de las políticas de la educación superior y los dispositivos generados desde la racionalidad disruptiva de la cultura de la auditoría dan cuenta del pasaje a una concepción de organización universitaria congruente con los valores pragmáticos del capitalismo liberal. En la parte final del artículo se bosquejan algunas de las transformaciones operadas en las prácticas universitarias a partir de la implementación de los nuevos dispositivos de gerenciamiento.

**Palabras Clave:** Cultura Organizacional, Universidad, Cultura de la auditoría, Cambio Organizacional.

## Audit culture as disruptive praxis of university practices

### Abstract

The purpose of this paper is to present an analysis of the transformations of academic practices based on an examination of an emergent notion in the field of Higher Education: audit culture. We posit some structuring facets of the traditional organisation of university culture and then we concentrate on the central aspects of what is known as "audit culture", implemented globally in the last decades. The re-configuration of higher education policies and the means generated from the disruptive rationality of audit culture show a change to a conception of university organisation which is congruent with the pragmatic values of liberal capitalism. At the end of this paper we present some of the transformations carried out in university practices due to the implementation of new management issues.

**Key Words:** Organisational Culture, University, Audit Culture, Organisational Change.

## Introducción

Este artículo se inscribe en la línea de investigación que estamos desarrollando sobre la cultura organizacional universitaria<sup>1</sup>. El campo de los estudios sobre la Educación Superior ha generado en la última década un conjunto de herramientas analíticas que permiten comprender las transformaciones operadas en las instituciones universitarias en el ámbito internacional. Entre esas categorías comprensivas se destaca la noción de *cultura de la auditoría* – noción en la que convergen los aportes de la antropología, los estudios sociales y culturales y las ciencias políticas. Sobre la base de trabajos etnográficos realizados en sistemas universitarios de distintos países y regiones geo-políticas, se fue abonando esta línea de investigación cuya hipótesis central señala que los procesos de reformas de la educación superior de las últimas décadas tienden a reconfigurar la noción misma de Universidad, mediante la especialización de dispositivos de control por medio de los cuales no sólo se instituyen nuevas prácticas, sino que se performan subjetividades, se re-estructuran las agendas de las políticas universitarias y se re-

\* Lic. en Ciencias de la Educación (Univ. Católica de Córdoba). Dr. en Filosofía y Ciencias de la Educación (Univ. de Granada, España). Miembro de la Carrera de Investigador del CONICET. Profesor Titular Ordinario de Teoría de la Educación y de Metodología de la Investigación. Director del Proyecto "Cultura Organizacional Universitaria, creencias pedagógicas y subjetividades docentes". Director del Doctorado en Ciencias Humanas, Facultad de Humanidades UNCa. joseyuni@gmail.com

\*\* † Lic en Antropología (Univ. Nacional de La Plata). Especialista en Gestión de la Educación Superior (Univ. Nacional de Catamarca). Ex-Directora de la Escuela de Arqueología de la UNCa. Profesora Titular de Antropología Cultural y Etnografía. Investigadora y co-directora de proyectos sobre gestión universitaria.



“Callecita perdida”, acuarela  
Eliana Soulages de Leiva

signan las funciones tradicionalmente asignadas a la Universidad. Este trabajo recupera y expone la noción cultura de la auditoría a fin de analizar las tensiones que genera su implementación en las prácticas universitarias y los efectos disruptivos que ésta produce sobre la cultura organizacional.

### Un esquema para el análisis de la cultura organizacional

Las organizaciones se pueden abordar desde distintas perspectivas. Según Schvarstein (1995) la organización no es los individuos que la componen, sino las relaciones que éstos establecen entre sí. Puede, asimismo, definirse como un “sistema”, que va a funcionar de acuerdo a regulaciones externas dadas por la incidencia del contexto en ella, y por regulaciones internas que serán aquellas que genere o cree el propio sistema a fin

de poder reproducirse. Actualmente se ha desarrollado una nueva perspectiva sobre el análisis organizacional que hace hincapié en la necesidad de considerar a las organizaciones en íntima relación con su entorno y con fuertes y verdaderos vínculos internos, entendiéndolas como sistemas abiertos, flexibles, como estructuras orgánicas (Morin, 1983).

Como consecuencia de estas nuevas perspectivas se incorpora con fuerza en los análisis organizacionales los conceptos de **cultura** y **cultura organizacional**. Esta visión de la cultura organizacional es compatible con los aportes orientados a comprender las instituciones universitarias y sus prácticas, de autores como Bourdieu (1997) para el caso del sistema educativo francés, Bruner (1997) en el contexto latinoamericano o Clark (1987) en la comparación entre países europeos. A partir de sus contribuciones han generado una serie de conceptos básicos para una mejor comprensión del campo universitario y la profesión académica.

La cultura organizacional, entonces, no es considerada como una variable más de la organización, sino que cualquier organización es por sí misma cultura. Esta es concebida “como

una forma de manifestación de la conciencia humana, expresada mediante aspectos simbólicos e ideativos” (Gallardo Velásquez *et al.* 1998). Según Schvarstein (1995) una organización se puede entender desde tres dimensiones que no se excluyen entre sí y que coexisten en su cotidianeidad. Tales dimensiones se pueden expresar considerando a la organización como: a) un establecimiento hecho para cumplir un fin específico (en nuestro caso la universidad); b) un sistema compuesto de unidades en interacción (departamentos, facultades, áreas, etc.); y c) una construcción social resultante de un conjunto de preceptos, de imágenes hechas por quienes las perciben y les dan sentido.

Es esta última dimensión, la que hace a la cultura organizacional, la que define el “imaginario institucional”. Si consideramos que toda organización es cultura, es necesario encarar su estudio desde una mirada más “etnográfica” que de

cuenta del sentido que tiene para sus miembros la cultura compartida.

Desde esta perspectiva, la noción de cultura refiere a la dimensión simbólica presente en todas las prácticas humanas. Por ello, nuestro enfoque toma como punto de partida para el análisis de la cultura organizacional de la institución universitaria las definiciones de cultura de García Canclini (1995) quien la entiende como un ámbito de producción, circulación y consumo de significados y de Geertz (1973), que la considera como un patrón de significados históricamente transmitidos y un sistema de concepciones expresadas en formas simbólicas.

Este enfoque de cuño antropológico ha enriquecido el concepto de cultura organizacional. Así, se la puede definir como

*el conjunto de procesos de producción, circulación y consumo de patrones de conducta significativos y simbólicos de la filosofía e identidad que permea a una organización, cada uno de los cuales tiene formas específicas de ser generado, transmitido y reconocido/ apropiado* (Gallardo Velásquez et al, 1998).

Por su parte, Robbins (1987) se refiere a la cultura organizacional como un conjunto de valores y creencias compartidas que representa la percepción común que tienen los integrantes de una organización. Para el mismo autor, esta cultura tiene por funciones el transmitir un sentido de identidad a sus integrantes, crear un sentido de compromiso institucional por encima de los intereses individuales, incrementar la estabilidad del sistema social y modelar actitudes y comportamientos.

La **cultura organizacional** de una institución se pone de manifiesto en las normas, conocimientos, creencias y valores aceptados y compartidos por un grupo de trabajo: valores que indican el modo esperado de pensar y actuar frente a situaciones concretas. Es la red de significados compartidos por un grupo, reunidos con un mismo objetivo (en nuestro caso la educación superior). La cultura organizacional refleja el modo particular en que las instituciones básicas de la sociedad atraviesan la organización en tanto sistema. Metafóricamente es lo que constituye “la personalidad” de una institución y que se trasunta en todos los niveles de la organización. Es el producto de procesos socio-históricos y, por lo tanto, es una construcción dinámica y en permanente tensiones de reconfiguración. De allí, que toda organi-

zación elabore una “novela institucional” en un intento de historizar los significados y prácticas que la caracterizan.

La cultura organizacional se sustenta/se manifiesta en un ethos institucional dado por las normas explícitas e implícitas. Estas son el conjunto de reglas, pautas y expectativas que generan y regulan la interacción y la comunicación social entre sus miembros y entre la organización y su entorno. Los valores representan los códigos de reconocimiento, categorías conceptuales significativas y juicios relativos a atributos percibidos sobre objetivos que normalmente se asocian con los comportamientos. Asimismo, en el concepto de cultura organizacional intervienen y podemos reconocer, aquellos factores que hacen al medio social más amplio: factores religiosos, educativos, símbolos de prestigio, entre otros.

En el análisis de la cultura organizacional se pueden distinguir diferentes elementos, entre ellos: a) las características exógenas o del entorno, las que son compartidas en tanto es una institución abierta; b) los hábitos y modos de conducta aprendidos dentro de la vida organizacional; c) los roles asumidos por los distintos actores; roles que, de alguna manera, permiten mantener cohesionados a los grupos, d) la valoración social de los puestos de trabajo y funciones, lo que implica cierta estratificación; e) la tecnología; f) las redes de comunicación que no sólo permiten la conexión entre los miembros del grupo por motivos técnicos o burocráticos sino que se establecen, también, fundándose en motivaciones afectivas o emocionales; g) los sistemas de valores, creencias y mitos compartidos y h) los actos simbólicos que comprenden aquellas prácticas no preestablecidas o normatizadas pero que funcionan como rutinas, tales como ceremonias o ritos.

### **Algunos rasgos de la cultura organizacional universitaria**

Numerosos estudios sobre la organización universitaria coinciden en señalar la existencia de algunos elementos comunes que en este artículo nominaremos como “rasgos estructurantes”. No es nuestra intención agotar su descripción, sino exponer los aspectos más relevantes con el fin de mostrar las tensiones y redefiniciones que éstos han experimentado en la década de los noventa y que han producido la apertura de nuevas significaciones y sentidos acerca de la Universi-

dad a partir de la implementación de la Cultura de la Auditoría.

La Universidad es la institución que ocupa la posición dominante en la jerarquía de las instituciones de producción del conocimiento del saber y de la cultura –posición de la que deviene su prestigio y su poder sobre el resto de la sociedad y que se expresa en metáforas como Casa de Altos Estudios, Centro de Excelencia, entre otras.

El sentido de identidad de sus miembros se configura a partir del valor social y el prestigio asignados por la sociedad que se autoafirman en las prácticas cotidianas a través de mecanismos y estrategias de consagración y legitimación.

Tradicionalmente, en el plano discursivo, las relaciones de la universidad con su entorno se han justificado en la búsqueda de valores universales tales como la conquista de la verdad y la producción “desinteresada” del conocimiento. Este “estar más allá de”, se puede interpretar como des-compromiso social aunque, paradójicamente, es el argumento en el que se sostiene la autonomía relativa del campo académico de los ámbitos de la producción, del poder y del trabajo (Bourdieu, 2003).

La Universidad es la institución social legitimada como depositaria de la racionalidad social. La organización universitaria y las interacciones entre sus miembros son reguladas y sostenidas a partir de la norma ordenadora de la Razón. Ello supone que la racionalidad sustenta la trama de acciones y decisiones individuales y colectivas de sus miembros.

La cultura organizacional universitaria se ordena en base a relaciones jerárquicas y jerarquizadas cuya base es el mérito. La estructura de cátedras, el régimen de concursos, la asimetría en las relaciones docentes-alumnos-personal de administración, las diferencias entre campos disciplinares constituyen diferentes mecanismos de distribución de honores académicos que consagran a aquellos que demuestran poseer cualidades personales y profesionales.

### **Cultura de la auditoría: génesis y racionalidad**

La producción teórica en el campo organizacional viene dando cuenta desde fines de los 90 de un fenómeno amplio y de extensión universal que se denomina *cultura de la auditoría* (*Audit Culture*). Desde distintas, aunque convergentes perspectivas, los autores enrolados en los enfoques de

la crítica social han acuñado este término para dar cuenta de los procesos socio-organizacionales surgidos al amparo de las políticas neoliberales impulsadas por los organismos internacionales y operativizadas a través de los programas “de modernización y reforma del Estado”.

Apple (2005:11) caracteriza la orientación de los procesos de reforma educativa como una modernización conservadora que “enfatisa un fuerte control neoconservador sobre el currículo y los valores, e instala un nuevo gerenciamiento que propone formas rigurosas de rendición de cuentas en todos los niveles de la educación”. El mismo autor sugiere que la *cultura de la auditoría* es parte de los dispositivos que pretenden extender la lógica económica del mercado a la sociedad y la cultura.

Por su parte, la perspectiva de los autores británicos se inspira en la concepción foucaultiana de tecnologías de biopoder, que tienen por finalidad el logro de la gobernabilidad de los sujetos. Por ello, autores como Strathern (2002) sostienen que la *cultura de la auditoría* da cuenta de una transformación del orden de la cultura, de las organizaciones y de la misma sociedad.

En este sentido, la extensión de la auditoría, como una tecnología social no tiene un carácter inocuo y no es una práctica social neutral; ella es un instrumento de nuevas formas de gobierno y poder. Es una reformulación de las tecnologías del yo y del biopoder a través de las cuales se pretende engendrar en el cuerpo académico nuevas normas de conducta, nuevos modelos de profesionalidad y nuevas identidades colectivas.

En lo que sigue, intentaremos esbozar una caracterización de los rasgos salientes de la *cultura de la auditoría*, a partir de los significados etimológicos que se enraizan en la expresión latina *audire*, que significa “escuchar o audiencia”. Tanto en la lengua española como en la inglesa, el concepto auditoría remite a las siguientes acepciones: estado de cuenta; rendición periódica de cuentas entre el señor y los siervos; examen oficial o verificación; y calcular o efectuar un ajuste de cuentas. Durante varios siglos predominaron las acepciones ligadas a la rendición de cuentas en un sentido económico. Es a partir de la década de los 90 cuando se produce una migración de su sentido hacia diferentes ámbitos de la vida social y profesional, produciéndose en ese proceso su resignificación.

No obstante, una lectura genealógica permite observar cómo en este proceso de resignifi-

cación anidan sentidos vinculados a las acepciones que desbordan la dimensión económica. Por ejemplo, el sentido de “oír, escuchar, examen judicial” puede vincularse a una inspección de carácter público sostenido en rituales de verificación y en la exposición de pruebas, tal como los que definen la evaluación de pares, los sistemas de acreditación institucional o de trayectorias académicas particulares.

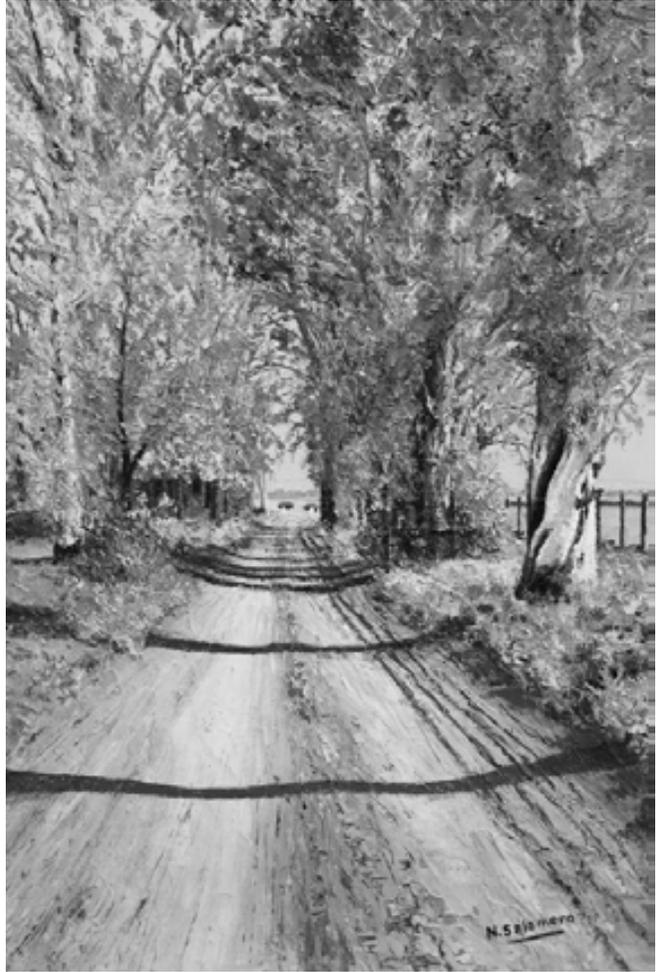
Por su parte, el sentido de rendición invoca la naturaleza política de la relación creada por el proceso de auditoría entre los auditados y los auditores; entre las agencias de evaluación, las instituciones y los sujetos. Relaciones de poder marcadas por la jerarquía y la asimetría; relaciones en las que el evaluado (las instituciones y las personas) son siempre objetos de información y nunca sujetos de comunicación.

El monitoreo, en tanto, evoca el principio de escrutinio, de examen, de atravesar una situación de demostración que culmina en un juicio de valor. Juicio que nombra, clasifica, jerarquiza, diferencia, consagra y también deslegitima y desvaloriza todo aquello que no tiene valor de intercambio.

La clave de este sistema de gobernabilidad se apoya en la inculcación de nuevas normas y valores, los que a través de mecanismos regulatorios externos transforman la vida de las organizaciones y de los sujetos, afectando su capacidad como agentes de autoactualización. Se crean, así, nuevas formas de subjetividad –los profesores devienen sujetos autogestionarios (como producto de una lógica individualista y competitiva) que los vuelve a ellos mismos auditables. Como sostienen Shore y Wright (2002:77) “la racionalidad de la auditoría aparece como la del panóptico: ordena todo el sistema manteniendo a cada uno dentro de él”.

### Tensiones organizacionales generadas por la cultura de la auditoría

La irrupción de la *cultura de la auditoría* en los discursos, las normativas, los dispositivos y



“Entrada al campo”, óleo  
Néstor Salamero

las prácticas, impulsadas a nivel global a partir de la década de los 90, ha producido una disputa en los significados históricos estructuradores de la cultura organizacional universitaria<sup>2</sup>. Si bien es cierto que en la cultura académica tradicional el examen, las calificaciones y clasificaciones también existían, los nuevos enfoques de gerenciamiento, que portan los supuestos de la auditoría, les otorgan nuevas significaciones y las inscriben en otro tipo de prácticas sociales.

En lo que sigue, presentaremos algunas tensiones producidas por la cultura de la auditoría que se visibilizan en el contexto universitario de formas específicas. Shore y Wright (2002) sostienen que los efectos de la *cultura de la auditoría* sobre la gestión universitaria se expresan a través de tres fenómenos:

- El intento de reemplazar la autonomía académica por crecientes niveles de control ad-

ministrativo. El concepto de autonomía ha sido central en la cultura universitaria tradicional en tanto sostenía a este valor como una condición necesaria para la creación, la innovación, la libertad creativa. La autonomía académica, tanto en lo institucional como en lo individual, sustentaba ideales socio-políticos de democratización y de una búsqueda de soluciones colectivas, basadas en el ejercicio de la libertad y la autonomía personal.

La *cultura de la auditoría* instaure, a través de distintas modalidades de estandarización, una creciente homogeneización curricular e institucional. Por ejemplo, la implementación de procesos de acreditación de carreras de interés social según distintos estándares de aseguramiento de la calidad produce una normalización y normatización de dispositivos educativos, que se organizan en función de la lógica implícita en los instrumentos de “rendición de cuentas” y de los indicadores que permiten establecer/asignar niveles de calidad.

Otro ejemplo de restricciones sutiles de la autonomía puede encontrarse en los proyectos de familias de carreras<sup>3</sup>, en tanto afecta directamente el campo de las decisiones estratégicas del docente al definir no sólo contenidos sino también estrategias didácticas y, especialmente, preestablecer “competencias” que deben alcanzar los alumnos de cada disciplina. Competencias generales, homogéneas, descontextualizadas, a partir de las cuales se definen los alcances del proceso formativo en el nivel superior universitario.

La autonomía, como valor estructurador de la identidad de los académicos, se ha tramsuntado históricamente en una serie de rasgos que caracterizan su desempeño. Las autoras citadas anteriormente afirman que, en general, los académicos siempre han sido profesionales flexibles, multifacéticos, capaces de autodirigir su accionar y de autorregular sus prácticas y procesos de producción y transmisión de conocimientos –características que la cultura de la auditoría va modelando a través del re-disciplinamiento que se opera a través de los procedimientos técnicos estandarizados, unificadores y simplificadores de programación-información-rendición-valoración. Diferentes autores señalan que la *cultura de la auditoría*, al limitar la autonomía, va erosionando el compromiso de los académicos con la institución y con metas colectivas.

- El carácter interventivo y regulador de la *cultura de la auditoría* sobre el sistema de valores expresa un pasaje de una concepción de un sujeto orientado por la búsqueda y realización de sus intereses hacia un sujeto manipulable, que es creado por los propios dispositivos de control y que está permanentemente obligado a dar cuenta de sus actos. Esta concepción parte del supuesto antropológico de que los seres humanos son perezosos e indolentes y, por ello, se deben crear nuevas formas de “vigilancia” y de “valoración” de su desempeño para poder premiarlo (especialmente a través de incentivos económicos) o de sancionarlo.

Se impone así una visión individualista que se sostiene en un modelo de relaciones competitivas. A través de distintas formas de coerción los individuos quedan “atrapados” en un sistema disciplinario que genera un sentido común por el que se naturaliza este sistema de valores. De esta manera, se practican y se replican acciones que lesionan la integridad profesional y personal de los académicos.

Una de las formas en que se manifiesta este vaciamiento de sentido individual y colectivo es a través de la “ritualización” del desempeño y el cumplimiento de “ademanos simbólicos” de rendición de cuentas (Power, 1997:81).

- Intervención y coercitividad, como rasgos definitorios de la *cultura de la auditoría*, producen un clima de inseguridad en las organizaciones y en las subjetividades de los académicos. Las interacciones e intercambios se basan en relaciones de competencia, en la instauración de procesos de cooptación que pretenden reducir las tendencias contrahegemónicas en lo que hemos dado en llamar *canibalismo académico* (Catoggio, Yuni, Pe-rea, 2006).

El orden moral y los valores emergentes de esta lógica de relaciones se traducen en: el debilitamiento de las posibilidades de construcción de lo colectivo y la dificultad para generar relaciones de confianza hacia la organización y los pares, y de lealtad hacia la propia institución. Todo lo cual mina su propio desempeño y afecta los procesos de identificación profesional y personal.

Los procesos de clasificación y jerarquización de instituciones, carreras y trayectorias académicas, con sus consiguientes efectos de consagración y de diferenciación, producen una inseguridad, vinculada a la inestabilidad de la posición lograda. Ello genera ansiedad y habilita a una ac-

titud de disponibilidad para ser auditado dando cuenta permanentemente del cumplimiento de los patrones de desempeño que establecen los propios estándares de acreditación y las grillas de evaluación.

Es esta lógica la que va a definir las elecciones y las decisiones vinculadas al diseño de las trayectorias institucionales e individuales. La grilla de evaluación se convierte en la “guía” que permite evaluar “lo que aún falta” para, de ese modo, decidir (forzadamente) el camino a seguir. Se hace efectiva, así, la internalización del sistema de normas y valores que “predispone” a los académicos a ser auditados, en tanto son capaces de auto-observarse, de proponerse planes de mejora para ellos mismos. En definitiva, de autogobernarse.

La *cultura de la auditoría* logra así su cometido en tanto configura una suerte de proceso reflexivo que, sin embargo, oculta que ese “sujeto reflexivo” se encuentra atrapado entre parámetros limitados, limitantes y ajustados (Shore y Wright, 2002).

La *cultura de la auditoría* promueve mecanismos de normalización y estandarización de los procesos de organización institucional y de producción fordista del conocimiento. La lógica homogeneizadora y uniformadora de los dispo-

sitivos de las auditorías académicas, administrativas y de trayectorias docentes e institucionales produce un borramiento de las particularidades contextuales.

La eficacia del dispositivo de gerenciamiento de la Educación Superior, se halla en su capacidad generativa de nuevas jerarquías definidas sobre la base de parámetros pretendidamente universales y descontextualizados de sus condiciones de producción. Son los dispositivos de la auditoría los que consagran y cristalizan la distinción estratificadora en categorías y rankings, que aseguran el acceso a unos pocos y la exclusión de muchos.

Una enorme masa de energía (física, emocional, intelectual, política) se disipa en actividades que se realizan para cumplir con las exigencias que el dispositivo tecno-burocrático de la auditoría instala en diferentes espacios de la vida cotidiana de la Universidad. Llenar planillas, hacer informes, hacer entrar la trayectoria profesional en los estrechos formatos del programa informático, se convierten en rutinas que expropian progresivamente el sentido de enseñar, investigar, gestionar, etc. Energía individual y colectiva que se invierten en realizar acciones –en parte ilusorias y en parte mistificadas– y que en gran medida son destructivas y auto-destructivas, en tanto producen una desvalorización y debilitamiento



“Pampa y cardos”, óleo  
Lita Beanatte



“Tapera”, óleo  
Lita Beanatte

de la identidad como académicos y, por ende, generan una pérdida de sentido y de posibilidades de agenciamiento profesional.

Las identidades y las subjetividades de los académicos expresan esta conflictiva a través de la puesta en escena de rutinas de enseñanza, de investigación, de participación en actividades de distinta índole, que no encuentran posibilidades de resignificación y que se traducen en una dramática puesta en escena que se expresa a través de discursos como “todos contra todos”, “sálvese quien pueda” y que remiten a modos de articulación socio-cultural atribuidos a organizaciones de carácter tribal (Becher, 2001).

### Algunas reflexiones finales

En este artículo se ha realizado una revisión conceptual que propone a la cultura organizacional como uno de los potenciales analizadores de las dinámicas de transformación de las instituciones universitarias, acontecidas a partir de la implementación de las políticas neoliberales en las últimas décadas. El carácter global de esta orientación de las políticas públicas en el sector educación ha puesto en evidencia que, más allá de las particularidades nacionales de la implementación de los procesos de Reforma de la Educación Superior, estas políticas han promovido nuevos modelos de gerenciamiento. Estos se basan en un conjunto de procedimientos, técnicas y supuestos que los estudios organizacionales han rotulado como “cultura de la auditoría”. Precisamente, el uso del concepto “cultura” re-

sulta apropiado en tanto designa un conjunto de significados que expresan una visión de lo social, de la organización universitaria y de los modos de realización de su misión. La cultura de la auditoría sustenta sentidos, significados, valores y prácticas que se contraponen con aquellos que caracterizaban la cultura universitaria tradicional. De esta manera se instaura un conflicto, una disputa de sentidos acerca de los rasgos estructurantes de la cultura organizacional universitaria lo que genera múltiples tensiones que afectan tanto las prácticas como

las identidades personales e institucionales, y las subjetividades.

Estas tensiones generan en el cuerpo académico reacciones ambivalentes frente a los procesos y dispositivos instaurados por la *cultura de la auditoría*. Ambivalencia que es, a la vez, efecto y condición de posibilidad para que los nuevos modos de gestión universitaria sean eficaces para la generación de una nueva moral profesional. El sistema de prácticas generado por la auditoría es calificado por el cuerpo profesoral como “la institución de lo perverso”. Sin embargo, a pesar de la perversión, este se incluye y participa en el juego, con las reglas establecidas por el sistema. La justificación de su participación revela la internalización de valores individualistas y especulativos, fundados en una racionalidad económico-instrumental de incentivos y premios “a la productividad”.

En la vida cotidiana de las instituciones, de los grupos y de los sujetos, las prácticas académicas y científicas quedan sujetas al cumplimiento de los indicadores y parámetros de evaluación que establecen los diferentes dispositivos de gerenciamiento. No obstante, este cumplimiento podría no expresar una transformación cualitativa de las prácticas sino un mero formalismo. “Llenar bien los papeles”, “hacer las cosas como esperan los evaluadores”, “juntar cartones”, “tener productividad en la docencia y en la investigación a través de productos medibles, demostrables y cuantificables” son expresiones que circulan en los discursos oficiales y en los intercambios cotidianos en los claustros. Ellas dan cuenta de acciones ritualizadas que carecen de sentido pero que adquieren legitimidad al ser ejecutadas apelando a

los valores subyacentes de la racionalidad de la cultura de la auditoría. En la interacción entre las agencias de evaluación, los evaluadores, las instituciones y los evaluados se produce un espacio ficcional que puede nominarse “simulacro académico” (Yuni y Catoggio, 2007), en tanto despliegan formas, procedimientos y acciones orientadas a satisfacer los requisitos del control y la gobernabilidad sustentadas en la auditoría (aunque paralelamente estas instancias son progresivamente devaluadas). Estos simulacros permiten enmascarar la pervivencia de prácticas académicas tradicionales y, a la vez, sostener la ficción de una “cultura organizacional moderna” que se autojustifica a través del logro de ciertos estándares en sus procesos académicos y científicos.

En la dinámica descripta, los dispositivos de la cultura de la auditoría en las organizaciones universitarias producen una recentralización del control, una erosión de los procesos colectivos y democráticos y alimentan y sostienen a los nuevos “tecno-gerentes” que conservan su propia posición en la medida en que pueden mantener la coercitividad y la capacidad de “intervenir” en las rutinas institucionales y personales que definen la vida cotidiana y el sentido de la actividad universitaria.

## Notas

- 1 Proyecto de investigación trienal “Cultura organizacional universitaria, creencias pedagógicas y subjetividades docentes”, financiado por SEDECyT – UNCa.
- 2 Un pormenorizado análisis sobre las transformaciones de los sentidos asociados a la universidad desde la perspectiva de las políticas de Educación Superior en América Latina es presentado por Rama (2006) en su obra “La Tercera Reforma de la Educación Superior en América Latina”.
- 3 El Programa de Familia de Carreras es una iniciativa del Ministerio de Cultura, Educación y Ciencia de la República Argentina. El mismo tiene por objeto definir ciclos básicos comunes (tanto en lo que hace a estructura curricular, contenidos, estrategias metodológicas y de evaluación, y competencias formativas de los estudiantes) en las distintas Universidades asociadas. El propósito es permitir la movilidad estudiantil, garantizar el reconocimiento y acreditación automática y asegurar mínimos formativos para determinadas áreas profesionales. Una de las áreas en las que más avances se han realizado es en las Carreras de Ingeniería y actualmente en las carreras de Ciencias Económicas.

- APPLE, M. W. (2005). “Education, markets, and an audit Culture” en *Critical Quarterly*, vol. 47, N° 1–BECHER, T. (2001). *Tribus y territorios académicos. La indagación intelectual y las culturas de las disciplinas*. Barcelona. Gedisa.
- BOURDIEU, P. (2003). *El oficio de científico*. Barcelona. Anagrama.
- CATOGGIO, M. M., J. A. YUNI, y J. A. PEREA (2006). “Canibalismo académico: ¿una categoría de análisis para la comprensión de la cultura organizacional universitaria?”, ponencia presentada en el VIII Congreso de Antropología Social. Salta. Argentina.
- ETKIN, J. y L. SCHVARSTEIN (1989). *Identidad de las organizaciones. Invariancia y cambio*. Buenos Aires. Paidós.
- GARCÍA CANCLINI, N. (1995). *Cultura y Postpolítica. El debate sobre la modernidad en América Latina*. México. CNCA.
- GEERTZ, C. (1973). *The Interpretation of Cultures*. New York. Basic Book.
- (1976). *Toward an ethnography of the disciplines*. Princeton Institute for Advanced Study.
- MORIN, E. (1990). *Introducción al Pensamiento Complejo*. Barcelona. Gedisa. ISBN: 3474325188.
- POWER, M. (1994). *The Audit Explosio*. London. Demos.
- (1997). *The Audit society: Rituals of Verification*. Oxford. Oxford University Press.
- RAMA, C. (2006). *La Tercera Reforma de la Educación Superior en América Latina*. México. FCE.
- SCHVARSTEIN, L. (2003). *Psicología social de las organizaciones*. Buenos Aires. Paidós.
- (2003). *La inteligencia social de las organizaciones*. Buenos Aires. Paidós.
- SHORE, C. y S. WRIGHT (2000). “Coercive accountability” en STRATHERN, M. (Ed.). *Audit cultures: anthropological studies in accountability, ethics and the academy*. Londres. Routledge.
- STRATHERN, M. (Ed.) (2000). *Audit cultures: anthropological studies in accountability, ethics and the academy*. Londres. Routledge.
- YUNI, J., M. CATOGGIO y M. ARCE (2004). “Valoraciones y significaciones acerca de la vida universitaria” en *Aportes desde las Humanidades* N° 5, 368-382.
- YUNI, J. y M. CATOGGIO (2007). “Cultura de la auditoría y simulacro académico”, ponencia presentada en el V encuentro nacional y II Latinoamericano: La Universidad como objeto de investigación. Democracia, gobernabilidad, transformación y cambio de la educación superior universitaria. Tandil. Argentina.

Fecha de recepción: Enero 2009  
 Fecha primera evaluación: Febrero 2009  
 Fecha segunda evaluación: Febrero 2009