



**XX Congreso Internacional de Análisis Organizacional (XX CIAO)**  
“Fenómenos organizacionales emergentes en Latinoamérica frente a la crisis global: Homenaje a Guillermo Ramírez Martínez, 20 años realizando el CIAO”

**Lógicas institucionales e identidad académica en organizaciones de educación superior: el caso de una universidad pública en el eje cafetero colombiano**

Mesa Temática: Vida simbólica, poder, lenguaje y género  
Modalidad de la ponencia: Protocolo de Investigación

Julián Andrés Valencia García<sup>1</sup>  
<https://orcid.org/0000-0002-8975-8752>  
Colombiano  
Correo Electrónico: [jvalenciag@unal.edu.co](mailto:jvalenciag@unal.edu.co)

Universidad Autónoma Metropolitana  
Avenida San Rafael Atlixco 186, Colonia Vicentina, 09340 Iztapalapa, CDMX  
Ciudad de México, del 3 al 7 de octubre de 2021

Cartagena de Indias, Bolívar, Colombia, del 3 al 7 de octubre de 2022

---

<sup>1</sup> Julián Andrés Valencia García. E-mail [jvalenciag@unal.edu.co](mailto:jvalenciag@unal.edu.co).

## **Lógicas institucionales e identidad académica en organizaciones de educación superior: el caso de una universidad pública en el eje cafetero colombiano**

Julián Andrés Valencia García<sup>2</sup>  
Doctorado en Estudios Organizacionales  
Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa

### **Resumen**

La introducción de managerialismo en la educación superior a través de políticas gubernamentales neoliberales y la adopción de prácticas empresariales ha generado cambios en la *gestión del trabajo académico* en la universidad. Desde una perspectiva institucionalista, estos cambios están permeados por una tensión constante entre una lógica *managerial* y una *lógica académica*. Ambas lógicas con efectos en los académicos y sus acciones en particular, en la *construcción de su identidad académica* y en sus *prácticas* en la universidad. La tensión entre lógicas y sus implicaciones en la identidad ha recibido poca atención en la literatura tanto en educación superior como en estudios organizacionales. Considerando lo anterior y en el marco de un proyecto doctoral se busca estudiar cómo los cambios en el sistema de gestión del trabajo académico permeado por lógicas institucionales en tensión tienen implicaciones en la construcción de la identidad académica y en las prácticas de un grupo de académicos. Este documento es un esfuerzo por construir un marco de referencia para entender los cambios en *el sistema de trabajo académico*, las *identidades académicas* y las *prácticas* desde el referente de las lógicas institucionales y en un futuro aplicar dicho marco en un caso de estudio en una universidad pública del eje cafetero colombiano.

Palabras claves: Lógicas Institucionales, Managerialismo, Identidad Académica, Universidad, Educación Superior.

---

<sup>2</sup> Estudiante del doctorado en Estudios Organizacionales Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa. Magíster en Ciencias Sociales Universidad de Caldas, Colombia y Administrador de Empresas Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales, Colombia. Correo electrónico: [jvalenciag@unal.edu.co](mailto:jvalenciag@unal.edu.co)

## **Lógicas institucionales e identidad académica en organizaciones de educación superior: el caso de una universidad pública en el eje cafetero colombiano**

### **Problema de investigación**

En las últimas décadas, las universidades alrededor del mundo y especialmente en Latinoamérica han sido presionadas por políticas gubernamentales neoliberales y demandas del mercado a asumir un rol económico cada vez mayor para hacer una contribución más directa al crecimiento económico y la innovación (Clark, 1998). En respuesta a esas presiones, las universidades han experimentado profundas transformaciones orientadas por una *lógica administrativa o managerial* (Anderson, 2008; Canhilal et al., 2016; Grossi et al., 2020; Slaughter y Leslie, 1997) que las ha llevado a volverse más eficientes y productivas, y a su vez, a esperar que sus académicos cambien sus prácticas de desempeño. Por ejemplo, bajo el isomorfismo global de emulación de las prácticas del sector privado, un creciente número de países han introducido el “new public management” o “new managerialism” dentro de la educación superior (Deem y Brehony, 2005). Siguiendo las políticas de financiación basada en el desempeño, los modelos corporativos de gobierno universitario y la comercialización, muchas universidades han adoptado estructuras y prácticas orientadas a promover la competitividad, la eficiencia y eficacia. Todo ello, implica cambios y desafíos para la gestión del trabajo académico (investigación, docencia y extensión) y la redefinición de su principal fuerza de trabajo, los académicos.

Sin embargo, a pesar de esta tendencia corporativista, en las universidades especialmente de carácter público, aún persisten muchos de los valores y creencias heredadas de su tradición e historia, como instituciones productoras de conocimiento, que en su ámbito interno configuran una *lógica institucional académica*. Por tanto, las universidades

son organizaciones que siguen siendo responsables de servir al interés público, mediante el logro de sus objetivos relacionados con la educación superior, la investigación teórica y aplicada y los procesos de difusión del conocimiento (Guarini et al., 2020, p. 110).

Debido a que la educación superior es un campo altamente institucionalizado (J. W. Meyer et al., 2007), cambiar los discursos de las universidades y el comportamiento de los académicos resulta desafiante (Clark, 1983; Musselin, 2007). A menudo los académicos se resisten a los cambios o desvinculan su trabajo práctico de los cambios estructurales formales (Townley, 1997). La resistencia de los académicos a cambiar se debe en gran medida a la fuerte inercia de la identidad académica tradicional, que se ha originado y sostenido a lo largo de la evolución histórica de las universidades (Townley, 1997). Las identidades académicas influyen en el comportamiento porque ellos afectan en los académicos “sentido de propósito, autoeficacia, motivación, compromiso, satisfacción laboral y efectividad” (Day et al., 2006, p. 601) que determina en gran medida el comportamiento de los individuos.

Varios estudios han indicado que los cambios en la política, la financiación y la gobernanza de la universidad, el ejercicio de la profesión académica y las identidades se han desdibujado, fragmentado y desdibujado cada vez más (Henkel, 2012; Ylijoki, 2005; Ylijoki y Ursin, 2013), resultando en un conflicto de identidad o múltiples identidades (Winter y O’Donohue, 2012; Ylijoki y Ursin, 2013). Las múltiples identidades de los académicos son alineadas con diferentes lógicas institucionales (Friedland y Alford, 1991; Thornton et al., 2012) tales como la lógica académica profesional y la lógica del managerialismo (Canhilal et al., 2016; Grossi et al., 2020; Townley, 1997; Winter y O’Donohue, 2012) que

se aborda en este documento. Así como cambian las identidades, también lo hacen las prácticas del académico, que en el campo de la universidad este marcado por el prestigio académico (Bourdieu, 2008).

Si bien hay estudios en el mundo que analizan los cambios que tienen el discurso y las políticas de la educación superior en el trabajo académico desde el lente de las lógicas institucionales (Bastedo, 2008; Grossi et al., 2020; Guarini et al., 2020; Kallio et al., 2016; Townley, 1997) o desde la identidad académica (Fardella et al., 2015; Knights y Clarke, 2014; Ylijoki y Ursin, 2013). Son pocos los estudios han examinado los cambios en el sistema de gestión del trabajo académico que incluya las perspectivas de las lógicas académicas y su relación con la identidad y las prácticas académicas. Se destacan los trabajos de Cai (2016) y Shams (2019).

Los estudios que han abordado las identidades académicas durante los cambios en la educación superior, por ejemplo (Billot, 2010; Henkel, 2005; Winter, 2009; Winter y O'Donohue, 2012; Ylijoki y Ursin, 2013) han estudiado la identidad académica como un factor clave que influencia la respuesta de los académicos ante los cambios en la educación superior o analizan los cambios de identidad y los valores en conflicto en el contexto de las transformaciones de la educación superior. Pero sigue siendo poco explorado cómo los cambios institucionales en la universidad motivados por lógicas institucionales afectan las identidades y prácticas académicas. Con respecto a las prácticas estas se pueden considerar a partir del análisis del actor y la estrategia que proponen Crozier y Friedberg para el estudio de las organizaciones.

Esta ponencia es un esfuerzo por construir un marco de referencia para entender los cambios en el sistema de trabajo académico, las identidades académicas y las prácticas

desde el referente de las lógicas institucionales (Friedland y Alford, 1991; Thornton et al., 2012; Thornton y Ocasio, 2008) y en un futuro aplicar dicho marco en un caso de estudio en una universidad pública del eje cafetero colombiano.

Una vez contextualizado brevemente el problema de investigación y definido el problema se procede a sistematizarlo mediante las siguientes preguntas de investigación y objetivos.

### **Pregunta de investigación**

#### *Pregunta General*

¿Cómo los cambios en *el sistema de gestión del trabajo académico*, permeado por *lógicas institucionales en tensión* ha impactado en la construcción de las identidades *académicas* y las *prácticas* de un grupo de académicos en una universidad del eje cafetero colombiano?

#### *Preguntas Específicas*

¿Cómo perciben un grupo de académicos los cambios en el *sistema de trabajo académico* que manifiesta una *tensión entre lógicas institucionales* en la universidad objeto de estudio?

¿Cómo afectan los *cambios en el sistema de trabajo académico* en las *identidades* que son construidas y narradas de un grupo de académicos en la universidad objeto de estudio?

¿Qué tipo de *prácticas* son desarrolladas por los académicos para hacerle frente a la *tensión entre lógicas institucionales* en la universidad objeto de estudio?

### **Objetivos de investigación**

#### **General**

Comprender como los *cambios en la gestión del trabajo académico*, permeado por lógicas institucionales en tensión, ha impactado la *construcción de la identidad académica* y en las *prácticas* de un grupo de académicos en una organización de educación superior pública en el eje cafetero colombiano.

### **Específicos**

- Interpretar la percepción de los académicos ante los cambios en el *sistema de gestión del trabajo académico* que manifiestan una tensión entre lógicas en la universidad objeto de estudio
- Determinar las *identidades* que son construidas y narradas por los académicos debido a los cambios en el *sistema de trabajo académico* y que manifiestan una tensión entre lógicas institucionales en la universidad.
- Analizar las *prácticas* que desarrollan los académicos para afrontar la tensión entre lógicas institucionales presentes en el *sistema de trabajo académico* en la universidad objeto de estudio.

### **Marco Teórico**

#### **Definición de identidad académica**

La identidad es un importante constructo social que está en el centro del trabajo académico, máxime cuando la lógica académica y managerial se contradicen la una a la otra (Henkel, 2005, 2012). La importancia de la identidad se debe a que está explica la continua dialéctica entre las personas y los entornos sociales que los rodean (Shams, 2019, p. 5).

La identidad, como identidad colectiva o identidad social se refiere “nuestra comprensión de quienes somos y quienes son las otras personas, y recíprocamente, la comprensión

que tienen las personas de sí mismas y la de los demás (que nos incluye a nosotros)” (Jenkins, 2008, p. 18). La identidad está formada por los valores, creencias personales y el contexto de las instituciones y relaciones sociales (Billot, 2010; Henkel, 2005). La construcción de la identidad está fundamentalmente incrustada en el acervo social de conocimiento de cada institución y contexto cultural (Ylijoki y Ursin, 2013, p. 1137). Las identidades son constituidas en la interacción entre los agentes (individuales y colectivos) y las estructuras sociales.

La identidad académica es un tipo de identidad social y su estudio incluye la cognición (valores, objetivos y creencias), afecto, habilidades (conocimientos y destrezas) y comportamientos estereotipados (Ashforth et al., 2008).

La construcción de la identidad es realizada en la comunidad (Henkel, 2005), y en el caso de la identidad académica, la comunidad se refiere a las disciplinas y las instituciones (Henkel, 2005). La identidad académica ha sido comúnmente entendida como el grado en que los académicos se perciben a sí mismos como miembros de una organización (identidad organizacional) y/o miembros de una profesión/disciplina (identidad profesional) (Billot, 2010; Henkel, 2005; Winter, 2009).

Si bien la identidad académica posee características de estabilidad, también es un constructo dinámico (Billot, 2010) y puede cambiar debido a los cambios estructurales en la educación superior (Henkel, 2005), emergencia de prácticas locales (Lee y Boud, 2003) y fuerzas coercitivas e incentivos (Billot, 2010). Así, las identidades académicas cambiantes tienen que ver con el cambio en el ambiente institucional o lógicas institucionales.



### **Las lógicas institucionales**

La principal razón para utilizar la perspectiva de las lógicas institucionales son el uso de las lógicas para definir concretamente el contenido y significado de las instituciones (Thornton y Ocasio, 2008) y explicar mejor cómo las instituciones permiten y restringen la acción al incorporar la estructura macro, la cultura local y la agencia humana (Thornton et al., 2012). Las lógicas institucionales se definen como “los patrones históricos socialmente construidos de prácticas materiales, supuestos, valores, creencias y reglas por las cuales los individuos producen y reproducen su subsistencia material, organizan el tiempo y el espacio y proveen significado a la realidad social” (Thornton y Ocasio, 1999, p. 804). Así, las lógicas se encarnan en los intereses, e identidades de los individuos y las organizaciones que dan forma a las prácticas organizacionales.

Son ordenes institucionales claves de la sociedad moderna, el mercado, el Estado, las corporaciones, las familias, la comunidad o la religión (Thornton et al., 2012). El concepto de lógica institucional puede ser aplicado en un campo organizacional (Greenwood et al., 2011) o incluso dentro de una organización (McPherson y Sauder, 2013). No obstante, las lógicas institucionales en todos los niveles provienen del nivel macro social (Thornton et al., 2012, p. 17). Un argumento central desde la perspectiva de las lógicas institucionales es que las lógicas múltiples y enfrentadas proveen el potencial de cambio en las organizaciones y la sociedad. Son fundamentales para este proceso los cambios y el inter juego entre *lógicas institucionales, identidades y prácticas*.

**Efecto de los cambios en la gestión del trabajo académico en las identidades,  
una mirada desde las lógicas institucionales**

Los cambios en el gobierno y la gestión de las organizaciones de educación superior son en parte un intento de cambiar el trabajo académico o el comportamiento de los académicos, al romper el equilibrio del entorno institucional existente en el que están integrados los actores. Estos cambios se dan principalmente en una dimensión regulatoria (Scott, 2013) al establecer nuevas políticas y procedimientos regulatorios. Desde la perspectiva de las lógicas institucionales (Friedland y Alford, 1991; Thornton et al., 2012; Thornton y Ocasio, 2008) la política frecuentemente introduce nuevas lógicas institucionales (Bastedo, 2008; Townley, 1997). Sin embargo, hay que tener presente que las nuevas lógicas en la educación superior no son simplemente introducidas por las políticas también emergen desde otros medios, por ejemplo, las actividades de creación de redes profesionales y la emulación de las mejores prácticas en el contexto global (Cai, 2016)

Cuando se presentan cambios de lógicas institucionales, el concepto de identidad y el de práctica resultan centrales. Como lo señalaron Meyer y Hammerschmid (2006, p. 1000) en el caso de la identidad “los cambios en las lógicas pueden analizarse en la medida en que los actores sociales recurren a las identidades sociales derivadas de las lógicas en competencia”. De hecho, las identidades y a su vez las prácticas están moldeadas por lógicas institucionales (Friedland y Alford, 1991). De igual forma, “los cambios en las identidades también pueden catalizar cambios en las lógicas” (Thornton et al., 2012, p. 130). Cuando los individuos están integrados en un contexto de lógicas institucionales pluralistas, sus identidades y prácticas pueden ser moldeadas por diferentes lógicas de manera diferencial o por un híbrido de lógicas (Thornton et al., 2012). Para

abordar como el sistema de trabajo académico afecta las identidades académicas y las prácticas al catalizar los cambios en las lógicas institucionales, formulamos el siguiente marco analítico (Figura 1).

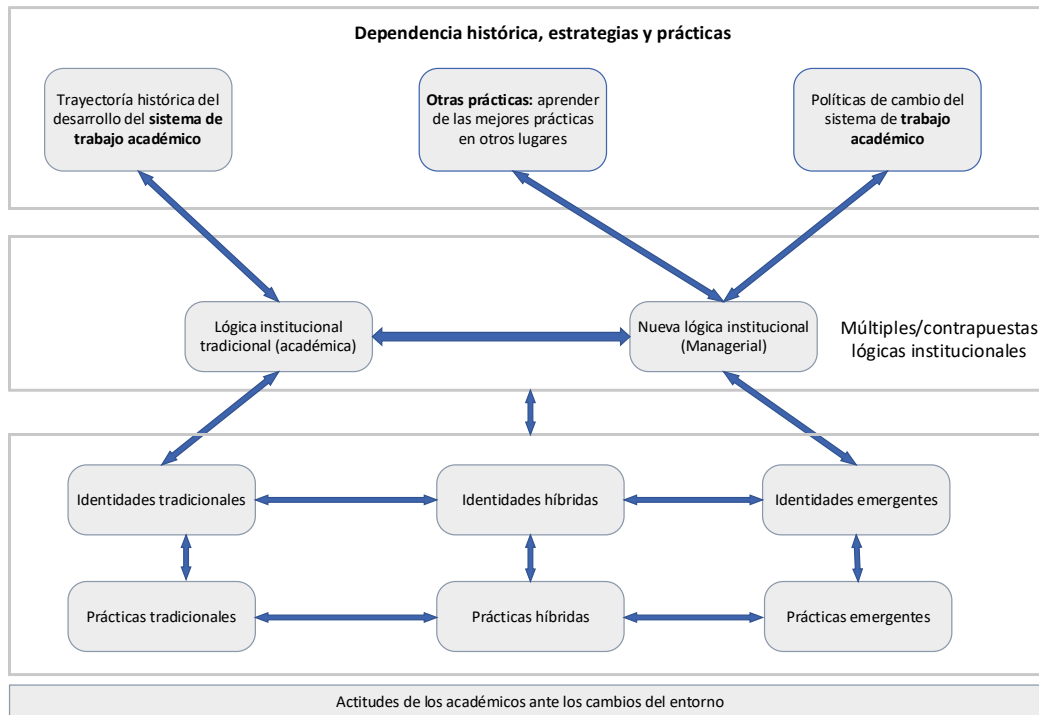


Figura 1: Marco analítico para entender la influencia de los cambios en el sistema de trabajo académico en las identidades y prácticas del académico basado en Cai (2016).

Este marco sugiere tres pasos: Primero, una mirada a los cambios derivados de políticas en el sistema de gestión del trabajo académico. Segundo, que nuevas lógicas están alineadas con las tradicionales formas de trabajo académico y que nuevas lógicas son introducidas por los cambios en el trabajo académico. Tercero, la discusión de como las múltiples lógicas influyen las identidades académicas y las prácticas académicas.

### **Cambios en el sistema de trabajo académico en las universidades**

Desde 1990, una difusión de nuevos modelos managerial y métodos inspirados en el NPM han impactado las operaciones de la universidad, con cambios en las estructuras

de gobierno, mecanismos de rendición de cuentas y en los procesos de toma de decisiones (Parker, 2002). Sistemas de gestión del desempeño, aseguramiento de la calidad y sistemas de auditoría han sido implementados en la universidad bajo el amparo del NPM (Kallio et al., 2017; ter Bogt y Scapens, 2012). La literatura sobre este tema también ha crecido en paralelo, investigando los efectos de estos cambios en el trabajo académico. Han surgido dos líneas de investigación: una que investiga los efectos de esos sistemas en el nivel del campo organizacional y el otro que analiza los efectos de esos cambios en el nivel micro dentro de la organización (Guarini et al., 2020, p. 112).

En la primera línea de investigación la gestión del desempeño toma lugar en diferentes países a través de mecanismos de aseguramiento de la calidad de la investigación de las universidades, que luego se han asociado con el financiamiento para la asignación eficiente de recursos (Guarini et al., 2020, p. 112). Los mecanismos de auditoría también han sido introducidos, proporcionando acreditación a las organizaciones como los programas, así como la medición de la calidad de la enseñanza (Guarini et al., 2020, p. 112).

Con respecto a los individuos, varios estudios han analizado cómo la difusión de las prácticas de gestión del desempeño ha generado efectos significativos en el comportamiento de los académicos (Guarini et al., 2020, p. 13). Se ha estudiado como la introducción de mecanismos de financiación competitivos en la educación superior generalmente aumentan la productividad de la investigación en todo tipo de organizaciones (Leech et al., 2015). Hoy día se da un gran valor a los productos como las publicaciones en revistas arbitradas y, por tanto, se ha dado relevancia a los rankings de las revistas arbitradas.

Adicional a los efectos en la productividad, también hay efectos psicológicos en el individuo. La necesidad de lidiar y adaptarse a la cultura de la gestión del desempeño ha llevado a los académicos sentirse sobrecargados de trabajo, presionados, desmoralizados y frustrados (Pop-Vasileva et al., 2011). Por ejemplo, las clasificaciones de desempeño en la investigación pueden ser peligrosas porque enfrentan a individuos y organizaciones entre sí. Ter Bogt y Scapens (2012) se centraron en la implementación de un sistema de gestión del desempeño más cuantitativo que incrementó el uso de medidas de desempeño cuantitativo. Estas prácticas pueden inducir ansiedad, incertidumbre e inhibir la creatividad y la innovación (ter Bogt y Scapens, 2012). La principal consecuencia de un sistema de gestión del desempeño es el estrés que se atribuye al cumplimiento de los plazos, las interrupciones frecuentes, exceso de papeleo, las horas de trabajo y el aumento de los conflictos (Pop-Vasileva et al., 2011). Previos trabajos (Anderson, 2008), también agregan que una mayor carga de trabajo con respecto a la investigación, docencia y administración ha tenido un efecto adverso en la satisfacción laboral del personal académico.

### **Lógicas institucionales asociadas con el sistema de trabajo académico en la universidad**

La universidad y particularmente su *sistema de gestión del trabajo académico* está permeado principalmente por dos lógicas institucionales, una *lógica académica* y una *lógica managerial* (Canhilal et al., 2016; Grossi et al., 2020; Kallio et al., 2016). La presencia de ambas lógicas hace de la universidad una organización híbrida, una organización que incorpora diferentes lógicas, formas e identidades (Albert y Whetten, 1985).

Por un lado, las universidades son consideradas organizaciones altamente específicas, caracterizadas por el flojo acoplamiento y la dominancia de las profesiones. La lógica profesional de la academia hace énfasis en la naturaleza específica de las actividades de investigación, que no puede ser controlada desde el exterior y, en consecuencia, proporciona una autonomía para la investigación y la falta de control central (Musselin, 2007). Considera a las disciplinas como la estructura cognitiva y social de la academia (Becher, 1994), a través del cual las carreras profesionales son gestionadas, y, en consecuencia, resulta en una universidad descentralizada (Becher y Trowler, 2001; Clark, 1983). Por último, considera la coordinación entre pares, las decisiones colegiadas basadas en el consenso y la igualdad formal de los académicos, como los componentes centrales del proceso de toma de decisiones (Thornton y Ocasio, 1999).

Por el otro lado, en las últimas décadas las universidades han estado sujetas a presiones por volverse similar a las corporaciones, por introducir una estructura formal, y convertirse en una “organización racional” con estrategias y objetivos claramente definidos (Ramírez, 2009). Las presiones normativas por alinearse con el modelo corporativo son parte de un amplio proceso de difusión de una plantilla organizacional global, donde todas las organizaciones compiten a nivel global, mientras que las características individuales de sectores y países deberían desaparecer (J. Meyer et al., 1997).

Mientras que este proceso inició en los Estados Unidos en 1960, en Latinoamérica inició en la década de 1970 y 1980, y particularmente en Colombia con el proceso de apertura económica en la década de 1990 en la que se dio la introducción de las narrativas del NPM en las políticas públicas. Las presiones normativas también fueron acompañadas

de presiones coercitivas desde el Estado, en términos del ritmo y el alcance de las reformas. Las políticas fueron implementadas a través de los cambios regulatorios, como otorgar más autonomía a las universidades, la introducción de arreglos del mercado para el financiamiento y la difusión de sistemas de evaluación a nivel nacional (Grossi et al., 2020, p. 177).

Los aspectos claves de la lógica managerial demanda un enfoque basado en los resultados, la auditoria, la transferencia de formas de gobierno de las corporaciones, mecanismos de control y rendición de cuentas, presupuesto basado en el desempeño, filosofía del pago por usuario y competencia basada en el mercado (Grossi et al., 2020, p. 5).

La tabla 1 sintetiza como la lógica académica y la managerial muestran prescripciones diferentes sobre cómo deben de ser gestionada las universidades (Thornton y Ocasio, 1999). La lógica managerial concibe a las universidades como actores corporativos orientados a la competencia en el mercado y que su desempeño debe ser manejado a través de una jerarquía bien definida, donde la autoridad descansa en la alta dirección y sea legitimada por la relación jerárquica (Canhilal et al., 2016). La lógica managerial favorece la centralización en las decisiones y su implementación a través de sistemas de regla y autoridad, guiando a los actores en sus actividades (Canhilal et al., 2016). En contraste la lógica académica considera a la universidad como una “comunidad de académicos” que tienen la misión de producir conocimiento y mantener la reputación académica entre pares (Thornton y Ocasio, 1999). La autoridad se basa en la antigüedad profesional y el prestigio académico, mientras las decisiones deben ser tomadas por consenso y la autonomía de los académicos debe ser garantizada (Canhilal et al., 2016).

Tabla 1: Dimensiones de la lógica académica y managerial

	<b>Managerial</b>	<b>Académica</b>
<b>Sistema económico</b>	Basado en el desempeño	Basado en afiliación.
<b>Fuente de identidad</b>	Universidad como una organización corporativa	Universidad como una organización profesional
<b>Fuente de legitimidad</b>	Posición jerárquica	Reputación académica
<b>Fuente de autoridad</b>	Alta dirección	Profesión académica
<b>Base de la misión</b>	Incremento del desempeño organizacional	Producción de conocimiento académico
<b>Base de la atención</b>	Medidas de desempeño	Juicio de compañeros
<b>Base de la estrategia</b>	Posicionamiento en un nicho de mercado	Construcción de una reputación universitaria
<b>Lógica de la inversión</b>	Centrarse en actividades en que la universidad disfruta de una ventaja competitiva	Proveer una gran libertad en la investigación y la enseñanza del cuerpo académico.
<b>Mecanismos de gobierno</b>	Decisiones gerenciales por jerarquía superior	Principios colegiales.

Basado en las dimensiones de Thornton y Ocasio (1999)

Con lo que respecta al sistema de gestión del trabajo académico, la lógica managerial utiliza formas de juicio más cuantitativas y eleva el uso de métricas e indicadores (Kallio et al., 2016; ter Bogt y Scapens, 2012; Ylijoki, 2005). Entre los indicadores de desempeño está la cantidad de financiación recibida por los miembros de la facultad, el número y frecuencia de publicaciones, el número de patentes registradas, los factores de impacto de las revistas y los puntajes de evaluación de los estudiantes, etc. (Shams, 2019, p. 4).

### **Influencia de las múltiples lógicas en las identidades y prácticas académicas**

Como se ha venido planteando la universidad incorpora dos lógicas instituciones aparentemente contradictorias, la lógica académica y la lógica managerial. La influencia de estas dos lógicas hace que la universidad avance hacia la adopción de una forma híbrida que se encuentra en la intersección entre lo público y lo privado (Grossi et al., 2020).

Si consideramos que las lógicas institucionales son difundidas en el nivel de la práctica, los actores en la universidad se ven enfrentados a dos conjuntos de valores, creencias y supuestos que representa una crisis de identidad (Glynn, 2000). Los académicos están,



por tanto, atrapados entre dos sistemas de significado en conflicto y se pregunta ¿Quiénes son? ¿Qué hacen? ¿Y desde donde encuentran un sentido de significado y valor? (Henkel, 2012, p. 3).

La noción tradicional de un académico como miembro de una tribu socializado en los valores, normas y prácticas y sistema de creencias de su comunidad epistémica particular y cultura disciplinaria (Becher y Trowler, 2001), ha sido desafiada por nuevas presiones y expectativas, a menudo en conflicto hacia la transformación (Ylijoki y Ursin, 2013, p. 1136). Henkel se aproxima a este cambio como “la ruptura de las condiciones de larga data para las identidades académicas sólidas y estables, sustentadas internamente por las estructuras y culturas del sistema académico” (2012, p. 7).

Mientras, por un lado, los académicos deben permanecer fieles a los valores profesionales siguiendo las pautas normativas académicas de relaciones colegiales, libertad académica, curiosidad por el conocimiento y evaluación de pares, por el otro lado, necesitan cumplir con el requerimiento de sus directivos, por ejemplo, control autocrático y evaluación orientada a resultados (Shams, 2019, p. 2).

Aunque hay áreas en las que los dos sistemas se superponen, investigadores en educación superior han documentado varios casos en los cuales los dos sistemas están en tensión (Winter y O'Donohue, 2012). En consecuencia, hay dos conjuntos de afirmaciones contradictorias que invaden las identidades de los académicos, ser gestores de su profesión o ser profesionales manejados por sus organizaciones (Shams, 2019, p. 2; Winter, 2009). Estos cambios han restringido el papel y el estatus del personal académico.

Sin embargo, a pesar de los cambios también hay cierta continuidad. Varios de los estudios hablan de la permanencia de los valores e ideales académicos tradicionales tales como el compromiso disciplinario, la libertad académica y la autonomía (Ylijoki, 2005). Por ejemplo, McInnis (2009, p. 152) subraya la continuidad de los motivos personales y el significado del trabajo académico al concluir que “los elementos de identidad profesional comunes a la facultad académica, independientemente de la diversidad de los contextos disciplinarios e institucionales, se centran en la autoridad en el campo de estudio, autonomía profesional y libertad académica en el lugar de trabajo”.

Como consecuencia de la tensión entre lógicas, investigadores organizacionales han argumentado que trabajar a través de divisiones institucionales causa ansiedad y angustia en los actores (Evans y Nixon, 2015). Investigadores en educación tienen la misma observación y se ha estudiado como directivos y educadores enfrentan esa ansiedad (Anderson, 2008; Ylijoki, 2005). El sistema managerial de auditoría, monitoreo y control ha aumentado la inseguridad y descontento entre los académicos por delimitar su autonomía que es el principal constituyente de sus identidades profesionales (Evans y Nixon, 2015; Knights y Clarke, 2014; Ylijoki y Ursin, 2013).

### **Entendimiento de la acción de los académicos**

Las prácticas que llevan a cabo los académicos en la universidad pueden analizarse siguiendo la propuesta de Crozier y Friedberg (1990) de análisis del actor y el sistema. Estos autores conciben a las organizaciones como un como un *sistema de acción concreto* compuesta por un conjunto de juegos que regulan las relaciones de poder entre los actores de ella. A pesar de ser una perspectiva teórica desarrollada en la década de los

70 del siglo pasado, sigue siendo valiosa para analizar las regularidades de comportamiento en campos estructurados por dinámicas de poder.

Crozier y Friedberg (1990) nos invita a ver la universidad y el trabajo académico “como un conjunto humano estructurado que coordina las acciones de sus participantes mediante mecanismos de juego relativamente estables” (Crozier y Friedberg, 1990, p. 236). El juego es el mecanismo que permite a los actores estructurar sus relaciones y regularlas al tiempo que les brinda márgenes de libertad; además, es asumido en tanto medio para conciliar la libertad del actor con las restricciones del sistema y sus reglas delimitan las posibles estrategias de los actores para que su compromiso con la organización sirva a sus expectativas

Las estrategias son regularidades de comportamiento observadas empíricamente (Crozier y Friedberg, 1990) y son posibles por el margen de libertad que poseen los actores comprometidos en un sistema. Las estrategias que son elegidas no son las únicas posibles, ellas se originan en la capacidad de acción de los actores y dependen en alto grado de los recursos de que dispone el actor, del control que ejerce sobre una zona de incertidumbre que afecte la capacidad de la organización para alcanzar sus objetivos y de la importancia de esa zona en relación con las demás, que igualmente condicionan esa capacidad (Crozier y Friedberg, 1990).

En la universidad, el académico es un actor que interactúa en un espacio complejo entre distintos contextos institucionales. Al interior su comportamiento está influido por las demandas que impone la estructura formal (normas, patrones de comunicación, objetivos y la competencia por recursos) y la dinámica informal, en especial las normas creadas de manera consciente o las incorporadas inconscientemente (Metlich y Arechavala,

2011). Las lógicas institucionales, las políticas universitarias, la cultura de la institución, los cambios en las reglas, la posición y uso de diferentes capitales simbólicos y materiales, influyen en las elecciones sobre su actuación (Marquina et al., 2015). Por fuera de la universidad, los académicos sostienen contacto con otros colegas y con la sociedad en general, logrando relaciones trascendentales para la productividad científica (Metlich y Arechavala, 2011).

### **Justificación**

Desde una perspectiva organizacional, el proyecto resulta pertinente porque estudia las respuestas de los académicos ante la presión de lógicas institucionales. Se busca estudiar la universidad desde el lente teórico de las lógicas institucionales, pero no solamente de la influencia ambiental y ajuste isomórfico en sus estructuras, sino desde la vivencia de los actores, sus respuestas estrategias y la construcción de su identidad. En este sentido, el proyecto se ubica dentro del marco de discusión de los micro fundamentos de la teoría institucional en las organizaciones (Kraatz y Block, 2008; Lawrence y Suddaby, 2006).

Por otra parte, a diferencia de Norteamérica y Europa, en Latinoamérica son pocos los trabajos orientados a estudiar las universidades desde las lógicas institucionales, solo se conoce un caso en México (Ramos, 2016). En Colombia, la investigación sería pionera al acercarse al estudio de las lógicas institucionales y sus efectos en las acciones e identidad de los académicos en las organizaciones de educación superior. Representa una línea de investigación con potencial de desarrollo y con la capacidad de brindar nuevos conceptos y categorías para el estudio de la universidad. La investigación busca ser un

fundamento teórico y metodológico para futuros trabajos sobre educación superior desde el rigor del análisis organizacional bajo la perspectiva de las lógicas institucionales.

Este trabajo pretende impactar el mundo de las universidades colombianas, en específico, la universidad nacional de Colombia Sede Manizales. Para comprender los cambios y particularidades de la universidad como organización. Al estudiar los efectos de las lógicas institucionales en la acción de los actores y en la construcción de su identidad.

A pesar de que las universidades en Colombia han tenido un crecimiento en los últimos años debido al aumento de la matrícula, el surgimiento de nuevos programas y el avance en la investigación, son poca las investigaciones empíricas que busquen estudiarla y mucho menos a los actores de la universidad: los *académicos*. Aún se desconocen muchos aspectos de los académicos, como sus trayectorias, sus estrategias y como construyen sus identidades académicas.

## **Metodología**

El estudio de caso es un método adecuado cuando se plantean preguntas de “cómo” y “por qué”; el investigador tiene poco control sobre los eventos y hace énfasis en un evento contemporáneo real de la vida social (Yin, 1994). En el proyecto de investigación propuesto es una pregunta de investigación de “cómo”, los académicos tienen poco control del sistema de gestión del trabajo académico. La investigación se focaliza en un fenómeno contemporáneo dentro del contexto de la vida real. Así, el estudio de caso resulta un método apropiado para los propósitos del proyecto.

Dentro de este diseño metodológico un importante asunto a resolver es la selección del caso. Se seleccionó un caso que representa una situación común dentro del contexto de

educación superior en Colombia. Se seleccionó a la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales como la unidad de análisis del proyecto. La universidad seleccionada argumenta y es reconocida por ser una universidad que brinda servicios de alta calidad en el área de la enseñanza y la investigación. Para lograr este propósito, esta institución ha introducido varios incentivos, así como mecanismos de control para regular las actividades profesionales de los académicos y dirigirlos hacia el logro de objetivos medibles predeterminados que, en última instancia, mejoran la reputación local y global de la universidad.

Esta universidad es de carácter público, adopta y desarrolla políticas de gestión del trabajo académico permeada por múltiples lógicas. Para aumentar la comprensión del caso se espera recopilar datos de múltiples fuentes: incluidos documentos, literatura y entrevistas semiestructuradas y a profundidad. Serán evaluados documentos de política relacionados con la gestión del trabajo académico que sean relevantes. Con respecto a las entrevistas, se considerarán tanto directivos como académicos. Se tienen algunas relaciones personales con la dirección de la universidad que permiten entrar al campo, que resulta importante para asegurar la fiabilidad y la posibilidad de la investigación.

Se entrevistarán a académicos de distinta categoría docente, dedicación, afiliación disciplinaria y clasificación como investigadores ante el Ministerio de Ciencia y Tecnología del País. Todas las entrevistas serán grabadas y transcritas.

Las entrevistas serán conducidas vía una comunicación cara a cara. Toda la colección de datos será codificados y categorizados por los investigadores con el apoyo del software de análisis cualitativo como el Atlas Ti. Las categorías de los códigos se apoyarán

en el marco teórico y los datos se codificarán en consecuencia. Los datos serán analizados siguiendo una indagación narrativa. Centrándose en cómo los entrevistados construyen y narran sus experiencias de trabajo.

### **Resultados Esperados**

Este trabajo busca aportar a la literatura sobre las organizaciones de educación superior y los estudios organizacionales, al contribuir en la investigación en torno a las transformaciones universitarias y su impacto en las identidades y prácticas académicas. El trabajo pretende ser pionero en el estudio de las organizaciones de educación superior en Colombia desde el campo de los estudios organizacionales para comprender las transformaciones organizacionales de la universidad y sus implicaciones en su principal actor, los académicos.

### **Lista de referencias**

- Albert, S. y Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. *Research in Organizational Behavior*, 7, 263–295.
- Anderson, G. (2008). Mapping academic resistance in the managerial university. *Organization*, 15(2), 251–270. <https://doi.org/10.1177/1350508407086583>
- Ashforth, B. E. y Harrison, S. H. y Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325–374. <https://doi.org/10.1177/0149206308316059>
- Bastedo, M. N. (2008). Convergent institutional logics in public higher education: State policymaking and governing board activism. *Review of Higher Education*, 32(2), 209–234. <https://doi.org/10.1353/rhe.0.0045>

- Becher, T. (1994). The Significance of Disciplinary Differences. *Studies in Higher Education*, 19(2), 151–161. <https://doi.org/10.1080/03075079412331382007>
- Becher, T. y Trowler, P. (2001). *Academic Tribes and Territories: Intellectual Enquiry and the Cultures of Disciplines*. The Society for Research into Higher Education y Open University Press. <https://doi.org/10.2307/40250192>
- Billot, J. (2010). The imagined and the real: Identifying the tensions for academic identity. *Higher Education Research and Development*, 29(6), 709–721. <https://doi.org/10.1080/07294360.2010.487201>
- Bourdieu, P. (2008). *Homo academicus*. Siglo XXI.
- Cai, Y. (2016). *University academic promotion system and academic identity : An institutional logics perspective*. February 2018.
- Canhilar, K. y Lepori, B. y Seeber, M. (2016). Decision-making power and institutional logic in higher education institutions: a comparative analysis of European universities. En R. Pinheiro, F. O. Ramirez, K. Vrangbaek, & H. Byrkjeflo (Eds.), *Towards a comparative institutionalism? Forms, dynamics and logics across the organizational fields of health care and higher education* (Vol. 45, pp. 169–194). <https://doi.org/10.1108/s0733-558x20150000045008>
- Clark, B. (1983). *The higher education system: academic organization in cross-national perspective*. University of California Press.
- Clark, B. (1998). Crecimiento sustantivo y organización innovadora. *Perfiles Educativos*, 81.



- Crozier, M. y Friedberg, E. (1990). *El actor y el sistema: las restricciones de la acción colectiva*. 392.
- Day, C. y Kington, A. y Stobart, G. y Sammons, P. (2006). The personal and professional selves of teachers: Stable and unstable identities. *British Educational Research Journal*, 32(4), 601–616. <https://doi.org/10.1080/01411920600775316>
- Deem, R. y Brehony, K. J. (2005). Management as ideology: The case of “new managerialism” in higher education. *Oxford Review of Education*, 31(2), 217–235. <https://doi.org/10.1080/03054980500117827>
- Evans, L. y Nixon, J. (2015). *Academic identities in higher educations: The changing European Landscape*. Bloomsbury Academic.
- Fardella, C. y Sisto, V. y Jiménez, F. (2015). Nosotros los académicos. Narrativas identitarias y autodefinición en la universidad actual. *Universitas Psychologica*, 14(5), 15–28.
- Friedland, R. y Alford, R. (1991). Introduciendo de nuevo a la sociedad: símbolos, prácticas y contradicciones institucionales. En W. W. Powell & P. J. Dimaggio (Eds.), *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*. University of Chicago Press.
- Glynn, M. A. (2000). When Cymbals Become Symbols: Conflict over Organizational Identity Within a Symphony Orchestra. *Organization Science*, 11(3), 285–298. <https://doi.org/10.1287/orsc.11.3.285.12496>
- Greenwood, R. y Raynard, M. y Kodeih, F. y Micelotta, E. R. y Lounsbury, M. (2011). Institutional complexity and organizational responses. *Academy of Management Annals*, 5(1), 317–371. <https://doi.org/10.1080/19416520.2011.590299>

- Grossi, G. y Dobija, D. y Strzelczyk, W. (2020). The Impact of Competing Institutional Pressures and Logics on the Use of Performance Measurement in Hybrid Universities. *Public Performance and Management Review*, 43(4), 818–844. <https://doi.org/10.1080/15309576.2019.1684328>
- Guarini, E. y Magli, F. y Francesconi, A. (2020). Academic logics in changing performance measurement systems: An exploration in a university setting. *Qualitative Research in Accounting and Management*, 17(1), 109–142. <https://doi.org/10.1108/QRAM-06-2019-0076>
- Henkel, M. (2005). Academic identity and autonomy in a changing policy environment. *Higher Education*, 49(1–2), 155–176. <https://doi.org/10.1007/s10734-004-2919-1>
- Henkel, M. (2012). Introduction: Change and Continuity in Academic and Professional Identities. En G. Gordon & C. Whitchurch (Eds.), *Academic and Professional Identities in Higher Education*. Routledge.
- Jenkins, R. (2008). Social identity. En *Social Identity: Third Edition*. <https://doi.org/10.4324/9780203927410>
- Kallio, K. M. y Kallio, T. J. y Grossi, G. (2017). Performance measurement in universities: ambiguities in the use of quality versus quantity in performance indicators. *Public Money and Management*, 37(4), 293–300. <https://doi.org/10.1080/09540962.2017.1295735>
- Kallio, K. M. y Kallio, T. J. y Tienari, J. y Hyvönen, T. (2016). Ethos at stake: Performance management and academic work in universities. *Human Relations*, 69(3), 685–709. <https://doi.org/10.1177/0018726715596802>

- Knights, D. y Clarke, C. A. (2014). It's a Bittersweet Symphony, this Life: Fragile Academic Selves and Insecure Identities at Work. *Organization Studies*, 35(3), 335–357. <https://doi.org/10.1177/0170840613508396>
- Kraatz, M. y Block, E. (2008). Organizational Implications of Institutional Pluralism. En R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin-Andersson, & R. Suddaby (Eds.), *The Handbook of Organizational Institutionalism*. Sage.
- Lawrence, T. y Suddaby, R. (2006). Institutions and institutional work. En S. R. Clegg, C. Hardy, & T. Lawrence (Eds.), *Handbook of Organization Studies* (pp. 215–254). Sage. <https://doi.org/10.1007/s11786-007-0026-2>
- Lee, A. y Boud, D. (2003). Writing groups, change and academic identity: Research development as local practice. En *Studies in Higher Education* (Vol. 28, Issue 2, pp. 187–200). <https://doi.org/10.1080/0307507032000058109>
- Leech, N. L. y Haug, C. A. y Iceman-Sands, D. y Moriarty, J. (2015). Change in classification level and the effects on research productivity and merit scores for faculty in a school of education. *Studies in Higher Education*, 40(6), 1030–1045. <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.881341>
- Marquina, M. y Yuni, J. y Ferreiro, M. (2015). Generational change in the Argentine academic profession through the analysis of 'life courses'. *Studies in Higher Education*, 40(8), 1392–1405. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1060707>
- McInnis, C. (2009). Traditions of academic professionalism and shifting academic identities. En *Academic and professional identities in higher education* (pp. 165–184). Routledge.

- McPherson, C. M. y Sauder, M. (2013). Logics in Action: Managing Institutional Complexity in a Drug Court. *Administrative Science Quarterly*, 58(2), 165–196. <https://doi.org/10.1177/0001839213486447>
- Metlich, A. I. y Arechavala, R. (2011). La influencia del contexto organizacional en la productividad científica. Un estudio comparativo entre una universidad y un centro de investigación. *Revista de La Educación Superior*, 105–118.
- Meyer, J. y Boli, J. y Thomas, G. M. y Ramirez, F. O. (1997). World society and the nation-state. *American Journal of Sociology*, 103(1), 144–181. <https://doi.org/10.1086/231174>
- Meyer, J. W. y Ramirez, F. O. y Frank, D. J. y Schofer, E. (2007). Higher education as an institution. *Sociology of Higher Education: Contributions and Their Contexts*, 187.
- Meyer, R. E. y Hammerschmid, G. (2006). Changing institutional logics and executive identities: A managerial challenge to public administration in Austria. *American Behavioral Scientist*, 49(7), 1000–1014. <https://doi.org/10.1177/0002764205285182>
- Musselin, C. (2007). The Transformation of Academic Work: Facts and Analysis. Research & Occasional Paper Series: CSHE. 4.07. *Center for Studies in Higher Education*, February.
- Parker, L. D. (2002). It's been a pleasure doing business with you: A strategic analysis and critique of university change management. En *Critical Perspectives on Accounting* (Vol. 13, Issues 5–6, pp. 603–619). Academic Press. <https://doi.org/10.1006/cpac.2002.0561>

- Pop-Vasileva, A. y Baird, K. y Blair, B. (2011). University corporatisation: The effect on academic work-related attitudes. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 24(4), 408–439. <https://doi.org/10.1108/095135711111133045>
- Ramirez, F. O. (2009). Accounting for excellence: Transforming universities into organizational actors. En *Higher Education, policy, and the global competition phenomenon*. Palgrave.
- Ramos, L. L. (2016). *Entre lo educativo y lo empresarial. Lógicas institucionales de una organización de educación superior privada de absorción de demanda*.
- Scott, R. (2013). *Institutions and organizations: Ideas, Interests and identities*. SAGE.
- Shams, F. (2019). Managing academic identity tensions in a Canadian public university: the role of identity work in coping with managerialism. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 41(6), 619–632. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2019.1643960>
- Slaughter, S. y Leslie, L. L. (1997). *Academic capitalism; politics, policies and the entrepreneurial university*. Johns Hopkins University Press.
- ter Bogt, H. J. y Scapens, R. W. (2012). Performance Management in Universities: Effects of the Transition to More Quantitative Measurement Systems. *European Accounting Review*, 21(3), 451–497. <https://doi.org/10.1080/09638180.2012.668323>
- Thornton, P. y Ocasio, W. (1999). *Institutional Logics and the Historical Contingency of Power in Organizations : Executive Succession in the Higher Education Publishing Industry , 1958 – 1990*. 105(3), 801–843.

- Thornton, P. y Ocasio, W. (2008). Institutional Logics. En R. Greenwood, C. Oliver, R. Suddaby, & K. Sahlin (Eds.), *The sage handbook of organizational institutionalism* (Vol. 16, Issue 2). <https://doi.org/10.1080/02626667109493051>
- Thornton, P. y Ocasio, W. y Lounsbury, M. (2012). *The Institutional Logics Perspective: A new approach to Culture, Structure and Process*. Oxford Scholarship Online. <https://doi.org/10.1093/acprof>
- Townley, B. (1997). The Institutional Logic of Performance Appraisal. *Organization Studies*, 18/2, 261–285.
- Winter, R. (2009). Academic manager or managed academic? Academic identity schisms in higher education. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 31(2), 121–131. <https://doi.org/10.1080/13600800902825835>
- Winter, R. y O'Donohue, W. (2012). Academic identity tensions in the public university: which values really matter? *Journal of Higher Education Policy and Management*, 34(6), 565–573. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2012.716005>
- Yin, R. K. (1994). *Case study research: Design and Methods*. Sage.
- Ylijoki, O. H. (2005). Academic nostalgia: A narrative approach to academic work. *Human Relations*, 58(5), 555–576. <https://doi.org/10.1177/0018726705055963>
- Ylijoki, O. H. y Ursin, J. (2013). The construction of academic identity in the changes of Finnish higher education. *Studies in Higher Education*, 38(8), 1135–1149. <https://doi.org/10.1080/03075079.2013.833036>