

El gerencialismo académico y sus implicaciones en la construcción de la identidad académica de los docentes: Un estudio de caso en una universidad de Honduras

Emilio Gabriel Esbeih Castellanos
e.esbeih@unacifor.edu.hn

Dani Oved Ochoa Cervantez
d.ochoa@unacifor.edu.hn

German Moncada Godoy
germanmoncada@yahoo.es

Universidad Nacional de Ciencias Forestales
Siguatepeque, Honduras

RESUMEN

La presente investigación es un estudio de casos de corte cualitativo que se llevó a cabo en la Universidad Nacional de Ciencias Forestales de Honduras y tuvo como objetivo analizar las implicaciones que tiene el nuevo gerencialismo en la identidad académica de los docentes. En el estudio participaron 30 docentes, 15 de ellos realizan labores de docencia y tienen cargo administrativo y 15 se dedican exclusivamente a la docencia. Utilizando una entrevista semiestructurada se profundizó en los constructos de identidad y gerencialismo académicos. En los resultados se identificó la categoría de identidad académica, compuesta por la noción de académicos como investigadores y como docentes, asimismo, se identificó un cisma de las identidades académicas, las identidades de académicos gestionados, gerentes académicos y docentes multifuncionales se presentaron en la investigación. A nivel del gerencialismo se evidenciaron la presencia de indicadores de desempeño, demandas del mercado, estructura organizacional y un enfoque de eficiencia. Se concluye que el gerencialismo académico estimula a los docentes a priorizar aquellas actividades por las cuales serán evaluados, lo cual influye en su desempeño docente, la producción científica y reconfigura su identidad. Si bien todos los docentes perciben elementos del gerencialismo, se encontró que tiene implicaciones particularmente relevantes para los docentes que cumplen una función administrativa y dejó en evidencia la presencia de una reconceptualización de las funciones tradicionales de la universidad.

Palabras clave: gerencialismo académico, identidad académica, docentes universitarios.

**Academic managerialism and its implications in the construction
of the academic identity of teachers: A case study
at a university in Honduras**

ABSTRACT

This research is a qualitative case study that was carried out at the National University of Forest Sciences of Honduras and aimed to analyze the implications of the new managerialism in the academic identity of teachers. 30 teachers participated in the study, 15 of them carry out teaching tasks and have an administrative position and 15 who are exclusively dedicated to teaching. Using an in-depth semi-structured interview, the constructs of academic identity and managerialism were deepened. In the results, the category of academic identity was identified, composed of the notion of academics as researchers and academics as teachers, as well as the schism of academic identities with identities of managed academics, academic managers and multifunctional teachers; At the level of managerialism, the various indicators of this were evidenced. It is concluded that academic managerialism pushes teachers to prioritize those activities for which they will be evaluated, which influences their teaching performance and scientific production. Although all teachers perceive the introduction of managerialism, it has particularly relevant implications for teachers who perform an administrative function. There is a reconceptualization of the traditional functions of the university.

Keywords: academic managerialism; academic identity; university teachers.

Artículo recibido: 03 marzo 2022

Aceptado para publicación: 20 marzo 2022

Correspondencia: e.esbeih@unacifor.edu,hn

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

INTRODUCCIÓN

La identidad académica de los docentes en las universidades evoluciona continuamente debido a exigencias institucionales y sociales que están conduciendo a un replanteamiento de la identidad académica desde la visión tradicional del académico como investigador o educador, a una identidad que es fluida y evoluciona a medida que surgen nuevos roles, disciplinas y formas de trabajo. Existen múltiples motivos por los cuales estas identidades están emergiendo, entre otros, debido al impacto del nuevo gerencialismo en las formas de trabajar, el impacto de la globalización, el paso a la universalidad estudiantil y la difuminación de roles dentro del sector universitario (Clarke, et al. 2014).

Henkel, (2005) plantea que, durante las últimas tres décadas, se ha comenzado a explorar el concepto de identidad académica. Sin embargo, es subestimado, especialmente a la luz de la tendencia hacia un nuevo gerencialismo en la academia. De acuerdo con Deem (1998), este nuevo gerencialismo académico se centra en el uso de resultados de desempeño, medidas de eficiencia, centros de costos internos y un enfoque en la competencia externa.

En este orden de ideas, existen fuertes presiones sobre las comunidades e instituciones académicas no solo para cambiar sus culturas y estructuras para permitirles administrar el nuevo entorno político, sino también para revisar sus supuestos sobre los roles, las relaciones y los límites en ese entorno, esta nueva configuración de la identidad de los docentes universitarios puede generar tensiones, espacios en disputa y puede resultar en un conflicto de identidad, especialmente para los académicos que inician su carrera. Sin embargo, la naturaleza fluida de la identidad académica refleja la realidad de la vida académica y hasta qué punto el trabajo académico refleja el cambio constante en la sociedad (Clark, 1987; Clarke et al. 2014).

Bajo estos planteamientos, esta investigación busca, en primer lugar, estudiar la inserción del gerencialismo académico y su relación con la identidad académica de los docentes de la UNACIFOR, segundo, las características del gerencialismo que perciben en la institución y en tercer lugar, busca comparar estos constructos entre los docentes que poseen cargos administrativos y los docentes que no cuentan con dichos cargos. Específicamente se cuestiona: ¿Qué implicancias tiene el gerencialismo académico sobre la identidad académica de los docentes?

MÉTODOS Y MATERIALES

La investigación tiene un enfoque cualitativo, parte de la fenomenología que se ocupa de la exploración detallada de la experiencia de vida personal (Tindall, 2009). La muestra estuvo compuesta por 30 los docentes de la UNACIFOR. El muestreo fue de tipo no-probabilístico intencional, para seleccionarlos se tomó el criterio de contar con un contrato para docencia permanente, temporal o por horas en la UNACIFOR, la tabla 1 detalla las características de la muestra.

Tabla 1. *Resumen de la muestra utilizada*

Características	Agrupación	Frecuencia
Género	Masculino	21
	Femenino	9
Tipo de contrato	Docente permanente	15
	Docente Temporal	15
Experiencia	En otras empresas	17
	Solo en la universidad	13
Nivel académico	Licenciatura (Ingeniería)	9
	Maestría	19
	Doctorado	2
Posee cargo administrativo	Si	15
	No	15

Nota: Elaboración propia

La recolección de los datos se realizó a través de entrevistas semiestructuradas las cuales contaron con una guía flexible que permitieron repreguntas. La guía fue construida a partir de categorías de análisis extraídas desde la teoría a partir de una matriz de categorización se generaron las preguntas en consonancia con las categorías y las subcategorías. De este modo, las categorías principales fueron la identidad académica y el gerencialismo. La primera de estas categorías fue abordada por una pregunta abierta que buscó explorar los significados que construyen los entrevistados sobre el ser un académico. El gerencialismo se exploró a partir de la modificación de las funciones de los docentes, la inserción del gerencialismo en la universidad. Las entrevistas fueron grabadas en formato de audio y posteriormente transcritas a formato de texto para la aplicación de la técnica del análisis de contenido, se empleó el software Atlas.ti 8 para desarrollar el análisis hermenéutico de la información.

DISCUSIÓN TEÓRICA

Gerencialismo académico

Se define como la imposición de técnicas administrativas tradicionalmente asociadas con negocios y empresas con fines de lucro en instituciones de carácter público (Deem, 1998). La autora señala que entre las técnicas administrativas se encuentran el uso de centros de costo internos, la incitación a la competitividad interna y externa, la mercantilización de los servicios públicos y el monitoreo de la eficiencia y efectividad mediante el uso de medidas del desempeño individual. Así, pretende cambiar los regímenes y las culturas de las instituciones, y los valores de los trabajadores para que se asemejen más a aquellos del sector privado (Deem, 1998).

A estas características, Lynch (2014) agrega los cambios en el lenguaje organizacional, de ciudadanos, a clientes; la promoción de la autoevaluación basadas en los indicadores de desempeño externos; y la introducción de contratos de empleo más casuales, con el fin de reducir costos y ejercer más control sobre los trabajadores.

Gerencialismo en las instituciones de educación superior

Según Deem (1998), hasta finales del siglo pasado, la idea de que los institutos de educación superior necesitan ser gestionados era inconcebible. Sin embargo, con el crecimiento del sector universitario, se ha insertado también el requerimiento de justificar el uso de financiamiento público y demostrar el valor monetario de las universidades. Así, se les ha empezado a exigir mejorar los estándares de educación y de investigación, a la vez mejorar sus niveles de eficiencia; disminuir la cantidad de recursos por alumno, menor inversión en instrumentos y equipos, y menos recursos para labores de investigación.

De acuerdo con Withchurch y Gordon (2010) el gerencialismo académico que se ha introducido en las universidades e instituciones de educación superior tiene las siguientes implicaciones:

- Una ética de “empresa”, forzando a las instituciones al desarrollo e implementación de actividades que tengan como objetivo principal la producción de ingresos.
- Políticas gubernamentales que enfocan el rol de las instituciones de educación superior hacia uno que sirva a llenar las necesidades socioeconómicas de las naciones, requiriendo que se orienten a las políticas de mercado

- Se promueve la competencia (y la conducta competitiva) por los recursos dentro de la institución
- Mayor control y regulaciones de las actividades de los académicos por aquellos que tienen funciones de tipo administrativo (quienes pueden ser profesionales de administración o gerentes académicos), con exigencia de cumplir con requisitos gubernamentales.
- Una transferencia de poder (autoridad) percibida, desde los académicos hacia los gerentes, con una pérdida de estatus profesional por parte de los académicos
- La separación y polarización de las actividades académicas y las actividades gerenciales/administrativas.

Identidad académica

La identidad es una construcción dinámica que emerge de un contexto personal, étnico y nacional, pero también se construye socialmente con el tiempo (Billot, 2010). Henkel (2000) considera que esta construcción está en un continuo cambio que vincula el pasado con el presente y el futuro. La identidad propia tiene conexiones con lo conocido y lo valorado, está influenciada y modificada por lo imprevisto y disruptivo, y se transforma por presiones sociales externas tanto a nivel micro como macro. Por lo tanto, cada componente de la identidad del individuo, mientras está conectado con el pasado y contribuye a la del futuro, bien puede surgir de lo imaginado y proyectado, así como de lo real (Billot, 2010).

Para Henkel (2005) la academia es una ocupación con normas, estructuras y estatus híbridos, inconsistentes y culturalmente específicos. A pesar de las diferencias culturales, ha proporcionado a sus miembros identidades dominantes y legitimadoras en una diversidad de sociedades. El individuo desarrolla su sentido de "yo académico" a través de su imaginación de lo que comprende "lo académico", sus experiencias pasadas y su comprensión de las circunstancias actuales. Sin embargo, la identidad personal no es estática ni específica del tiempo (Henkel, 2000).

La autora (2000) señala que los individuos se convierten en académicos por medio de la inducción a una disciplina, comunidades de estudiosos que desarrollan y aplican reglas epistemológicas de investigación; y reglas de evaluación tales como la lógica, el uso de evidencia, rigor y creatividad conceptual y teórica; y la búsqueda desinteresada de la verdad. Así, constituyen un sistema altamente especializado y relativamente pequeño, que

depende de la autorregulación y la libertad frente a presiones externas, particularmente, de los Estados.

El origen de la identidad académica sería, entonces, la disciplina, entendida como una comunidad epistémica autorregulada a partir de la cual los académicos desarrollan valores académicos y un sentido de valor y significado. La influencia dominante de la disciplina es reforzada por la institución educativa (Henkel, 2000). Entre los valores académicos se encontrarían la libertad académica, la integridad, el rigor, la originalidad y la capacidad crítica (Henkel, 2005).

Asimismo, existe una interrelación entre la identidad, la reputación y la investigación. Los académicos adquieren una identidad pública a través de un sistema de revisión por pares que genera reputación y, en consecuencia, refuerza la identidad (Henkel, 2000). Esta identidad pública les otorga a los académicos un sentido de autoestima y de identidad profesional y la identidad individual y la reputación pública se encuentran vinculadas por medio de la actividad investigativa.

Sobre la identidad académica en la educación superior están limitadas con una escasez relativa de investigación en esta área (Clarke et al. 2014). Las definiciones que existen tienden a explorar conceptos relacionados con la identidad profesional en general en lugar de explorar la identidad académica en la educación superior. Definir la identidad del docente no es un esfuerzo simple y hay una serie de enfoques en la literatura que se basan en una variedad de disciplinas y tradiciones de investigación. Las construcciones de identidad se han explorado desde una variedad de perspectivas, incluidas la psicología, la psicología social, la sociología y la filosofía y, en consecuencia, como señala Gee (2000), han adquirido muchos significados.

La identidad propia tiene fuertes conexiones con lo conocido y lo valorado, está influenciada y modificada por lo imprevisto y disruptivo, y se transforma por presiones sociales externas tanto a nivel micro como macro. Por lo tanto, cada componente de la identidad del individuo, mientras está conectado con el pasado y contribuye a la del futuro, bien puede surgir de lo imaginado y proyectado, así como de lo real.

La identidad se puede interpretar de varias maneras y se utiliza una terminología diferente para articular su significado. Nuestra identidad o "sentido de uno mismo" no se atribuye tanto, sino que representa un esfuerzo continuo para dar sentido a quiénes somos, cuando estamos ubicados en experiencias pasadas, presentes y futuras (Geijsel y Meijers, 2005).

El concepto identidad académica se muestra en la literatura comúnmente referido al trabajo de investigación y posicionamiento (Aitchison, et al., 2012; Guerin, 2013), así mismo, el termino se suele definir como "identidad del investigador o "identidad disciplinaria, por otro lado, se evidencian su análisis en contextos similares para referirse a cómo los investigadores se posicionan dentro de sus campos particulares y exhiben las habilidades y el pensamiento que generalmente se atribuyen a los investigadores independientes y académicos establecidos (Aitchison, et al., 2012; Wegener, Meier e Ingerslev, 2016).

Para Winter (2009, p. 122), la identidad académica se refiere a "la medida en que un individuo se define principalmente en términos de la organización ... o como miembro de una profesión". En este contexto, el proceso de formación de identidad se ve como "encontrar una voz propia" (Potgieter y Smit 2008), o "encontrar el propio ser académico" (Dison, 2004, p. 83), lo que indica un posicionamiento del ser en el espacio académico, estas metáforas indican la idea del desarrollo de la identidad como un proyecto individual dentro de una comunidad.

Para los académicos, la identidad está ligada a valores porque, como argumenta Taylor (1989), la identidad se forja dentro de un marco moral porque, al llegar a saber quién es usted, surgirán preguntas sobre lo que es bueno o malo y lo que tiene importancia para ti. Por lo tanto, la identidad está ligada a lo que está comprometido, lo que valora y por lo que se esfuerza.

Churchman (2006) señala que no existe una identidad académica única dentro del entorno universitario actual, donde el papel del académico está en constante cambio, mostrando una compleja multiplicidad de formas de comprender su entorno como parte de la academia. Esta pluralidad de identidades no siempre es favorecida en las IES donde hay un enfoque creciente en las prácticas unificadoras para mejorar la cohesión (Churchman y King, 2009) y, por lo tanto, existe una tensión por convivir con estas diferencias en tiempos de cambio. En algunos casos, puede haber restricciones prácticas sobre hasta qué punto los individuos pueden reconstruir y visualizar su identidad. Cuando se desarrolla un conflicto entre las expectativas de un individuo y las de la institución, esto puede resultar en resistencia del personal a las demandas institucionales.

Entonces, ¿cómo coexisten las identidades académicas? Un individuo se identifica a sí mismo como académico, tanto en relación con la organización misma, como miembro de

la profesión académica. La identidad académica se vuelve intrínsecamente ligada a los valores, creencias y prácticas en común con otros de esa afiliación. Whitchurch (2008) ha sugerido que la realidad de los roles y responsabilidades académicas es a menudo más compleja y multifacética de lo que se describe. De hecho, esto puede explicar por qué los académicos conservan una identidad fluida a medida que fluctúan los deberes y las expectativas.

Si bien las identidades están influenciadas por los valores y creencias individuales, así como por la cultura institucional y el posicionamiento, se acepta que la identidad afecta el "*sentido de propósito, la autoeficacia, la motivación, el compromiso, la satisfacción laboral y la efectividad*" (Day, Kington, Stobart y Sammons, 2006, p. 601). Por lo tanto, la forma en que se desarrolla y mantiene una identidad individual tiene un efecto significativo en la efectividad del posicionamiento en el lugar de trabajo.

Al explorar la identidad académica en particular, surgen una serie de conceptos centrales, que incluyen: colegialidad, libertad académica, autonomía, autorregulación profesional, valores y patrones de comportamiento (Clegg, 2008; Winter, 2009). Sin embargo, existe la sensación que estos conceptos centrales están evolucionando, cambiando y, en algunos casos, siendo erosionados del discurso en torno a las identidades académicas debido al creciente escrutinio del papel y la función de los académicos en el sistema de educación superior actual (Billot, 2010). En particular, la libertad académica como concepto central de identidad académica se ha erosionado cada vez más a medida que predominan las prioridades económicas organizacionales y gubernamentales (Billot, 2010).

Sin embargo, a medida que los roles académicos continúan cambiando, evolucionando y expandiéndose, la cuestión de la identidad académica está más en primer plano que nunca, especialmente en el contexto del cambio continuo y la centralidad de la competitividad dentro del sector de la educación superior.

Crisis de identidad profesional

Las condiciones cambiantes en la educación superior no ofrecen autonomía y estatus a los docentes universitarios, esto genera que se cuestione sobre qué tipo de grupos ocupacionales se construyen y, por tanto, genera tensiones sobre el papel que desempeñan los docentes en el quehacer universitario (Nixon, 1996).

Para el autor, existen tres debates que están presentes, primero, la docencia universitaria se concibe como una profesión dividida entre sí misma, segundo, mantienen multiplicidad

de funciones que genera que el concepto de profesional no sea aplicable todos y tercero, la presencia de un nuevo proletariado que tiene limitadas oportunidades y menos estímulo para mantener un juicio independiente y autorregularse. A continuación, se exponen estas tres tensiones.

Profesión dividida

Los docentes universitarios mantienen una doble identidad profesional, Piper (1994, citado en Nixon, 1996). Expone “los académicos miran su ocupación para su identidad como profesores, pero fuera de su identidad como especialistas en la materia” (p. 6).

Las dos identidades en la actualidad son difíciles de mantener desde una perspectiva de su práctica profesional como de la estructura organizativa, por ejemplo, el incremento en la cantidad de estudiantes ha generado cambios en el ámbito pedagógico y curricular al tiempo que ha impactado en la identidad profesional del docente universitario obligándole a desarrollar la capacidad de desarrollar y comercializar programas de innovación. Por otro lado, los cambios en el trabajo académico han provocado modificaciones en la identidad profesional del docente universitario como investigador, orientando sus capacidades a la búsqueda de fondos externos para competir por realizar investigación que se ha convertido en una cultura de competencia.

Múltiples funciones

Las múltiples tareas que desarrollan los docentes universitarios han orientado una especialización en el trabajo que desarrollan las universidades y por tanto una visible división el trabajo dentro del ámbito académico, esta estratificación sugiere una redefinición de la identidad profesional, de allí, se tienen varias categorías de trabajadores académicos, estas categorías se diferencian unas de otras en función a condiciones de trabajos, salarios, oportunidades de desarrollo profesional, niveles de responsabilidades y aspectos relacionados privilegios en la gobernanza universitaria (Nixon, 1996).

Ante estos escenarios se hace visible en las universidades observar un ímpetu por parte de los académicos por la investigación para acceder a mejores salarios diferenciándolos de aquellos que no llevan a cabo estas tareas, académicos de alto nivel con la capacidad de negociar los salarios diferenciados del personal bajo dentro de la estructura organizativa. Este escenario implica una pluralidad en la fuerza laboral de la universidad y diversos grupos ocupacionales divididos por funciones, influencia, antigüedad.

Nuevo proletariado

Esta fragmentación observada en el trabajo de los académicos constituye condición material e ideológica que provoca la construcción de un nuevo proletariado entre los docentes universitarios cuyas diferencias se hacen observables en función a su clase y estatus, erosionando las estructuras organizativas.

Sobre este escenario Halsey (1992, p.13) sostiene:

El gerencialismo llega gradualmente a dominar la cooperación colegiada en la organización tanto de la docencia como de la investigación. El vocacionalismo explícito desplaza la preparación vocacional implícita, ya que los cursos de grado se adaptan a la división cambiante del trabajo en el mercado de graduados. Los esfuerzos de investigación se aplican cada vez más a los requisitos de las demandas gubernamentales o industriales. El docente se convierte cada vez más en un trabajador asalariado o incluso a destajo al servicio de una clase media en expansión de administradores y tecnólogos.

Sobre este punto, Halsey (1992), sostiene que los docentes carecen de control ideológico” sobre el trabajo que desempeñan, sin embargo, aún pueden influir sobre los procesos de investigación y enseñanza, pero no pueden decidir sobre los estudiantes y los problemas a investigar, quienes están determinados por la influencia externa de Estado, administradores institucionales y el mercado (Miller, 1995).

Este escenario, promueve un clima de inseguridad, competencia y vigilancia, como expone Dummett (1994):

Cada tarea debe realizarse al menor costo posible; que la gente trabaja con eficacia sólo si sabe que sus trabajos son inseguros y si se sienten atraídos por aumentos de salario o de estatus que se obtendrán en competencia con sus colegas; y que no se puede confiar en ninguna institución para evaluar su propia eficiencia o la de sus empleados, que debe ser estimada haciendo que cada empleado sea evaluado por otros empleados o por los 'clientes' mediante indicadores de desempeño 'objetivos' o, lo mejor de todo, mediante los informes de inspectores externos. (p.1269)

Estos planteamientos reconocen que el docente universitario tiene la capacidad de definir sus valores propios entorno a su ocupación y, por tanto, construye su propia identidad sobre ellos, sin embargo, el hecho que no sea posible reconocer el “yo profesional” en sí mismo, constituye una limitación estructural.

Identities académicas en el contexto del nuevo gerencialismo

A pesar de su valor a nivel descriptivo, las polarizaciones descritas previamente no toman en cuenta los distintos tipos ni los distintos niveles de gerencialismo en las instituciones. Los gerentes pueden ser personas en roles de gerentes académicos (decanos, directores, rectores); gerentes profesionales; o personal académico que cumple una función de gerencia y realiza actividades de gestión de personal a partir del desarrollo de un proyecto o curso. Asimismo, el gerencialismo se presenta en múltiples instancias de la vida de la institución educativa, y no solo desde los puestos directivos.

Cabe destacar que, si bien las instituciones se enfrentan a las exigencias de los gobiernos y los mercados, los individuos se enfrentan a una matriz de relaciones compleja, en la que interpretan y buscan influenciar las demandas que se les imponen (Withchurch, 2012). Además, Billot (2010) apunta que, frente a los cambios externos, los académicos aún son capaces de negociar sus roles y responsabilidades por medio de un proceso de priorización.

Tomando ello en cuenta, Winter (2009) señala que el gerencialismo y sus valores basados en una mentalidad económica de mercado han generado que algunos académicos se alineen con la percepción de la universidad como empresa (identidad gerencial), mientras que otros se separan de las demandas de una corporación (identidad profesional). Ello llevaría a cismas de la identidad académica en la educación superior, en torno a la congruencia que perciben los académicos entre sus valores profesionales y los valores del gerencialismo.

El gerente académico mantiene una ideología de gerencialismo y de control unitario; valores utilitarios universales; una relación de asimilación y conexión con los gerentes y su organización; y una congruencia entre los valores de la organización y de uno mismo. Si bien el gerente académico con frecuencia experimenta una sobrecarga de tareas, las tensiones que experimentan no provienen de sistemas de valores conflictivos (Winter, 2009).

El académico gestionado, por otro lado, mantiene una ideología de profesionalismo y autonomía; valores normativos distintivos; se encuentra desconectado de la organización; y se enfrenta a la incongruencia de sus valores con los valores de la organización (Winter, 2009).

RESULTADOS

Identidad académica

El primer objetivo específico de esta investigación buscó describir la identidad académica y sus características, es así como, la identidad académica de los participantes se manifestó en relación con las características del académico. Los entrevistados consideraron que un académico se encuentra en búsqueda de actualización constante, por medio de capacitaciones en su área disciplinaria, “[...] que se capacita y que busca mantenerse actualizado en conocimientos y habilidades para transmitir lo que sabe hacer.” (E15); así como en temas de docencia y de investigación. La actualización es entendida además como un proceso de aprendizaje permanente: “Es un profesional preparado para el desarrollo de una carrera dentro de una universidad, mantiene un aprendizaje continuo y actualizado en su área de formación [...]” (E20).

Los entrevistados identificaron al académico como docente, entendido como aquel que dicta clases en una universidad y que busca transmitir conocimiento a sus estudiantes. En palabras del E17:

Es alguien que trabaja para una universidad impartiendo clases en su área de formación, ejerce la docencia y eso le permite transferir conocimiento.” En ese sentido, la identidad académica se construye también alrededor de la universidad como centro de labores, como señala el E23, [...] el hecho de estar en una universidad lo hace un académico.”

En contraparte, algunos entrevistados enfatizaron la noción del académico como, esencialmente, un investigador, “Creo que los distingue la investigación, alguien que no ha realizado investigación no puede decirse que es un académico.” (E14). Dicho esto, para la mayoría de los entrevistados la idea del académico como docente y del académico como investigador, así como de la universidad como centro de labores, se encuentran vinculadas:

El docente es aquella persona que trabaja en una universidad y que se encuentra en constante actividad docente, que investiga y transfiere el conocimiento a los demás, se puede decir que es el docente a tiempo completo que se capacita y que genera líneas de investigación de su interés y para la institución. (E13)

Cismas de identidad académica

El análisis de la información permitió identificar una subcategoría denominada *cismas de la identidad académica*. Esta Subcategoría propuesta inicialmente por Winter (2009), corresponde a las nuevas construcciones de la identidad que surgen en los docentes, evidenciándose tres tipos: el docente multifuncional, el gerente académico y el académico gestionado.

Con respecto al docente multifuncional, esta identidad emerge en función de los discursos que construyen al docente como quien ejerce actividades de dictado de clases, preparación de materiales, gestión de procesos para asegurar la adecuada conducción de sus cursos y el manejo de recursos tecnológicos, Como indica el E17:

[...] aquí en la universidad los docentes hacen otras actividades, por ejemplo, solicitar autorización para giras educativas y realizar los trámites, logística necesaria para la gira, buscar espacios para dar clases, muchas reuniones con el jefe inmediato, conducir vehículos para las giras de campo.

En esta misma línea, el E19 manifestó que sus actividades de docencia incluyen: “Estar frente a estudiantes, solicitar y tramitar los recursos didácticos (computadora, proyectores, extensiones, mesas), supervisar la disciplina de los estudiantes y el cumplimiento del uniforme.”

Esta identidad surge en complemento de las nociones tradicionales de docencia, ampliándose hacia una multiplicidad de funciones, las cuales se conciben para algunos de los entrevistados, además, como obligaciones:

Un docente debe realizar un conjunto de funciones y actividades hoy en día, desde ofrecer clases frente a estudiantes, hasta colaborar en temas de vinculación, es decir para que sea parte de un equipo docente de una universidad debe hacer todas las demás funciones, hay docentes que se

limitan a ofrecer clases frente a los estudiantes, pero debemos ir más allá (E10).

Otra de las identidades identificadas es la del gerente académico. Los participantes que evidenciaron esta identidad encuentran congruencia entre las funciones y valores de la academia y del gerencialismo. Así, no diferencian entre el valor de las actividades de docencia, investigación y vinculación; y las actividades de administración; y las asumen como parte de su compromiso profesional:

[las actividades administrativas implican] trabajar fines de semana, horas después del trabajo, aunque ese esfuerzo es compensado, ya que permite que podamos dar lo mejor de nosotros y aportar un granito de arena al proceso de todo esto que llamamos universidad y que fue el espacio en el que nos formamos y que llevamos en el corazón (E7).

Entre estos entrevistados, se evidencia la idea de complementariedad entre ambos tipos de funciones, como señala el E5: “Las actividades [administrativas] son importantes en una universidad, son el complemento de las demás actividades que realiza la universidad.”

En contraposición a ello, la identidad de académico gestionado corresponde a quienes ven los procesos de gestión y los valores del gerencialismo como incongruentes con los valores y procesos de la academia. Los entrevistados que manifestaron esta identidad expresaron malestar frente a tener que desempeñar este tipo de funciones, “[las actividades administrativas] consumen mucho tiempo y nos limitan a la labor principal de la universidad que es la formación de los estudiantes.” (E10). Otro de los entrevistados sugirió que estas actividades no corresponden a su carrera, y tendrían que ser asumidas por personal especializado:

Algunas [de las actividades administrativas] son inherentes a los puestos, pero otras como las que me toca desempeñar considero pueden hacerse por parte de otro personal, a fin de que yo pueda dedicar más tiempo a actividades totales y propias de mi puesto y mi carrera. (E13).

Las respuestas de algunos de los entrevistados permitieron evidenciar con claridad un cisma entre quienes encuentran esta congruencia y quienes no, reforzando la idea de los “unos” y los “otros”. Por ejemplo, uno de los docentes que considera a las actividades administrativas como parte esencial de su labor académica señala: “Creo que los docentes

no lo ven desde esta perspectiva, pero porque están del otro lado, cuando ellos estén aquí se darán cuenta que ambas son un complemento.” (E3).

Identidad académica de docentes con y sin cargo administrativo

Este análisis evidenció que las categorías de actualización constante, académico como docente y universidad como centro de labores se presentaron con mayor frecuencia relativa en los docentes sin carga administrativa. Ello sugiere que este subgrupo de docentes tiende a conceptualizar su identidad académica como vinculada a su espacio de trabajo y a sus labores de docencia más que sus colegas con cargo administrativo.

En cuanto a las diferencias halladas en torno a la actualización constante, el testimonio del E12, quien es un docente con cargo administrativo, puede brindar algunas explicaciones sobre por qué dicha categoría se presentó con mayor frecuencia en los docentes sin estas funciones:

“[...] extraño capacitarme en temas de docencia, los docentes tienen más tiempo para capacitarse y fortalecerse en sus áreas, los que solo se dedican a la docencia realizan un mejor trabajo en sus clases que aquellos que nos dedicamos a labores administrativas”.

Así, es posible plantear que los docentes sin cargo administrativo tienen más tiempo para llevar a cabo este aprendizaje continuo, manteniéndolo como parte fundamental de su identidad académica, en contraposición con sus colegas.

Por otro lado, las categorías de cismas de identidad académica, de gerente académico y académico gestionado fueron relativamente más frecuentes, y se presentaron de forma representativa, en los docentes con cargo administrativo. De esta manera, se evidencia que los cambios en cómo se concibe al académico se encuentran asociados con las funciones administrativas que ejercen estos docentes, de tal manera que se encuentran en un proceso de construcción y reconstrucción constante de su identidad frente a las exigencias que se les imponen.

Gerencialismo académico

Las entrevistas permitieron identificar dos subcategorías: las características del gerencialismo académico y las implicancias del gerencialismo sobre la actividad académica. En cuanto a la primera subcategoría, se evidenció que el gerencialismo se manifiesta por medio de los indicadores del desempeño, entendiéndose estos como

indicadores de resultados que evalúan tanto a los docentes como a la universidad en su conjunto: “[...] ahora la institución es medida por resultados externos.” (E2).

Estos indicadores abarcan diversas actividades de la institución, por ejemplo, uno de los entrevistados hace referencia a los “indicadores de investigación” (E10); mientras que otro señala que “[...] así como hay indicadores de calidad en la docencia, los tenemos en la parte de gestión [...]” (E14).

Dichos indicadores provienen de instancias gubernamentales y determinan las actividades que desarrollan los entrevistados, como señala el E2, “hay indicadores que debo cumplir.” Ello también conlleva a tareas de gestión de personal, con el fin de supervisar y “monitorear el cumplimiento de las actividades de docencia, investigación y extensión [...]” (E15).

Otras de las características del gerencialismo son las demandas del mercado, las cuales postulan que la educación universitaria debe responder a las exigencias competitivas, mantener crecimiento continuo e innovar: “[las actividades administrativas] son necesarias en vista que la universidad no crece ni avanza si estas no se realizan lo cual provoca que el personal pueda diversificarse para realizar diferentes actividades” (E15).

En cuanto a la gestión presupuestaria, se halló que los participantes tienen responsabilidades de manejo de presupuestos, generación y administración de recursos. Esta exigencia es exacerbada por la presión de cumplir con presupuestos asignados por el Estado:

Ahora hay más dinero por ejecutar, eso implica que tenemos que hacer más actividades para ejecutarlos, tenemos más trabajo y menos incentivos, a pesar de mayor número de actividades tenemos menores salarios, antes tenía más libertad de cátedra, cuando solo era docente, tenía tiempo de atender algunos asuntos personales (E14).

La siguiente característica del gerencialismo es la estructura organizacional-empresarial, la cual hace referencia a que la institución se constituye de forma jerárquica, con jefes y subordinados claramente delimitados. Es así como uno de los entrevistados menciona entre sus actividades: “participar en reuniones de docentes, reuniones específicas con mi jefe [...]” (E19).

Los entrevistados señalaron, además, conformar parte de diversas comisiones encargadas de supervisar el cumplimiento de los indicadores descritos previamente, como refiere el

E10: “Estoy en muchas comisiones, generalmente tengo que reunirme una vez al día con las personas para tomar decisiones, para evaluar cómo van los indicadores de investigación y dar aportes a unos documentos que me asignan desde el CDU.” De esta manera, se evidencia una reconfiguración de las estructuras universitarias tradicionales a otras alineadas con esquemas empresariales.

La quinta característica del gerencialismo evidenciada entre los entrevistados es el enfoque en la eficiencia. Dicha característica se refiere a la incorporación de una ideología basada en emplear la menor cantidad de recursos y maximizar los resultados. Ello se evidenció principalmente en el incremento de estudiantes y carga lectiva por docente, como comenta el E14: “Las clases eran más personalizadas a los estudiantes, ahora son muchas y me es imposible [...]”

Asimismo, se observa una diversificación de funciones del personal: “Sí, antes tenía más tiempo de hacer docencia, considero que ha cambiado porque ahora tengo más responsabilidades administrativas que antes, sin embargo, siempre hago docencia porque tenemos limitado personal académico, creo eso es un aspecto importante en la institución” (E1).

Implicancias del gerencialismo

Una segunda subcategoría, denominada implicancias del gerencialismo en la actividad académica, se identificó en las entrevistas. Esta presenta cuatro componentes. El primero de ellos es el aumento de la carga laboral, el cual se encontró asociado con el enfoque en la eficiencia que se describió previamente.

Es así como los docentes refieren tener más responsabilidades y más clases que impartir; en palabras del E15, habría una “duplicación de trabajo y las áreas de atención de cada directivo o docente”. Por su parte, el E10 señala “[...] debo dedicar más tiempo, porque tengo siempre asignadas 3 o 4 clases, dedico más tiempo en casa o me quedo en la oficina terminando con mis labores administrativas, la docencia, es una labor que no puedo dejar de hacer.”

Por otro lado, se encontró que la introducción del gerencialismo en la vida académica implica una limitación tanto en el desempeño docente como en la producción científica. De esta manera, los entrevistados refieren que las exigencias administrativas suponen reducción del tiempo y, consecuentemente, de la calidad, que dedican a sus actividades

de docencia, llevando a situaciones como las que señala el E12: “me asignan clases que nunca he dado y desconozco algunas temáticas de esta”.

La investigación, por su parte, se ve relegada a un segundo plano frente a la carga de actividades: “a veces no cumplimos con la investigación porque nos cargan de clases, con qué tiempo vamos a investigar si no tenemos tiempo.” (E18)

Otra de las implicancias del gerencialismo fue el proceso de priorización. Este hace referencia a la selección de actividades a realizar, y el tiempo que se le dedica a cada una de ellas en función de lo que se considera más relevante, más urgente y coherente con las exigencias externas, como indica uno de los docentes, “en ocasiones uno debe establecer prioridades” (E1).

Los discursos de los entrevistados permitieron identificar que este proceso de priorización se encuentra sujeto a los indicadores de desempeño que se les exige; los docentes seleccionan aquellas actividades que permitan cumplir con dichos estándares. Muchas veces, ello ocurre en detrimento de otras actividades, “Yo, por ejemplo, a veces cuando hay momentos críticos en mi área administrativa descuido un poco la académica y me centro en mis actividades, finalmente mi jefe me evaluará por estas últimas” (E4).

Identidad académica y Gerencialismo

A partir del análisis de las entrevistas, y de la revisión de literatura previa, fue posible identificar relaciones entre las categorías. Las mismas se detallan a continuación. Con respecto a la relación entre la identidad académica y el gerencialismo académico, se evidenciaron relaciones entre las mismas vía los cismas de identidad y sus vínculos con las características y las implicancias del gerencialismo.

En primer lugar, se encuentra que la identidad del gerente académico está asociada con la estructura organizacional-empresarial. Es así algunos de los docentes que manifiestan una identidad académica en coherencia con los valores del gerencialismo lo hacen por medio del establecimiento de relaciones de tipo jerárquico, tanto a nivel de sus vínculos inmediatos con los jefes y subordinados, como de su percepción de la estructura organizacional de la institución, “[las actividades administrativas implican] ser personal de confianza, destinado para realizar actividades no técnicas que permiten aplicar conceptos gerenciales dentro de nuestro ámbito laboral y sobre todo el manejo y la dirección del personal dentro de cada estación” (E15).

Por otro lado, la identidad de académico gestionado se encontró asociada con los indicadores de desempeño. De esta manera, el subgrupo de docentes que manifiesta una incoherencia entre los valores y funciones de la academia y los del gerencialismo, percibe sus tareas como sujetas a los indicadores de resultados por los cuales serán evaluados, y no por aquellas que son inherentes a la academia: [las actividades administrativas] deben centrarse en fortalecer la academia, a veces siento que hay muchos trámites que atrasan a la academia, pero hay indicadores que cumplir a nivel de Estado y eso es importante, de eso dependen los recursos asignados a la universidad (E10).

En esta misma línea, la identidad de académico gestionado se encontró asociada con la limitación del desempeño docente, se evidencia nuevamente la polarización entre tareas tradicionales de la academia, como lo es la docencia y las tareas administrativas provenientes del gerencialismo. Así, el E10 comenta: “Quisiera dedicarme solo a una actividad, en fin, mis ocupaciones administrativas me limitan a ofrecer más tiempo a la docencia. Es agotador cumplir con ambas actividades al mismo tiempo, pero debo hacerlo”.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados evidenciaron que los docentes perciben el “ser un académico” desde diferentes perspectivas, definieron al académico como un funcionario que ejerce labores de docencia en una universidad, por un lado; y como al individuo que realiza labores de investigación, por el otro. Es así como, en coherencia con lo planteado por otros autores (Nixon, 1996; Shams, 2019) existiría una dicotomía entre el académico como docente y el académico como investigador.

Se evidencia que los docentes construyen su identidad académica en torno a las funciones que ejercen, vinculando las tareas asignadas por la universidad, en su quehacer cotidiano, con el campo del conocimiento, en este sentido, se evidenció que los docentes de la universidad evaluada construyen sus identidades académicas en torno a las labores que realizan, se evidenció que, para el grupo de docentes con cargo administrativo, la gestión es una de las funciones inherentes a la universidad. Estos resultados son coherentes con lo expresado con Winter (2009), quien plantea que la identidad de los docentes se ha configurado “en torno a una imagen idealizada de eficiencia corporativa (y) una fuerte cultura de gestión”, provocando, según Clegg (2008), por presiones gubernamentales de introducir en enfoque de competitividad global.

La literatura sugiere que uno de los valores fundamentales que identifica la identidad de un docente es la libertad académica, los resultados de este estudio mostraron una pérdida de la libertad académica en aquellos docentes que realizan labores directivas en comparación con los que únicamente realizan labores de docencia. Este hallazgo es congruente con otros estudios, el alineamiento de la identidad académica de los docentes universitarios alienado a los valores del nuevo gerencialismo, a criterio de Winter (2009), pone en riesgo la colegialidad, el apoyo colaborativo y la libertad académica, valores que en el pasado eran más valorados por los académicos porque propiciaron espacios para una universidad más autónoma y menos influenciada por factores externos, estos valores se encuentran en tensión hoy en día, por ejemplo, la libertad académica, está siendo modificada por los valores institucionales que exigen un compromiso con las actividades del ámbito económico y administrativo.

Los resultados permiten confirmar la presencia de múltiples indicadores del gerencialismo en la vida universitaria. Ello se presentó de forma significativamente superior entre aquellos docentes que ostentan un cargo administrativo. A nivel de los indicadores del gerencialismo, se reafirman los planteamientos teóricos de Deem (1998). Aunado a ello, con referencia a las implicaciones del gerencialismo, el aumento de la carga laboral, vinculada con los indicadores de desempeño basados en resultados y el enfoque en la eficiencia, ya había sido reportada previamente por otros autores (Yavash, 2017; Carpintero y Gonzáles, 2018) quienes refieren una presión por cumplir con resultados bajo indicadores estandarizados de una lógica mercantil y empresarial.

En los resultados, el gerencialismo supone, además, una limitación en el desempeño docente y en el desempeño de la investigación. Ello se contrapone a lo indicado por Winter y O'Donohue (2012), quienes planteaban que los principios educativos deben estar por encima de los principios de mercado; en el caso de los entrevistados, un proceso de priorización ocurre en favor de cumplir con los indicadores de desempeño señalados previamente. Harris (2005), señalaba que los sistemas de educación superior se están transformando impulsados por la visión consumista y la incorporación de valores burocráticos, así, las universidades abordan sus prioridades económicas con un enfoque de competencia entre las instituciones para atraer a más estudiantes.

Los resultados mostraron la presencia de cismas de la identidad académica (Winter, 2009). Por un lado, los discursos de los docentes que realizan labores administración se

apegan a los valores del gerencialismo y ofrecen prioridad a las labores de gestión, pero al mismo tiempo se aferran a los valores tradicionales que identifican los académicos, por ejemplo, cuando plantean el valor que tiene la docencia en las actividades que realiza la universidad.

Estos hallazgos sostienen que las universidades son moldeadas por aspectos ideológicos y de gestión que están en tensión con la lógica administrativa, esto es producto que las instituciones buscan sostener la cultura tradicional al tiempo que promueven valores de una estructura corporizada, a criterio de Foreman y Whetten (2002) conviven con identidades múltiples o híbridas. Está claro que en los resultados de esta investigación los docentes que únicamente realizan labores docentes tienen a mantener los valores tradicionales de la identidad académica, en contraste con los que tienen un cargo administrativo, cuya identidad se ajusta más a un modelo corporativizado de la universidad.

Lo señalado previamente se encuentra alineado con lo presenciado en otros países, en estudios que expresan una clara polarización y diversificación de identidades académicas frente al gerencialismo (Winter y Sarros, 2002), con los directivos apegados a la conceptualización de la universidad-empresa, y los docentes a la tradición de la docencia y vocación por la enseñanza. Bajo este escenario, los docentes sin cargo administrativo tienden a desvincularse de los valores que promueve la identidad gerencial cuando perciben que compromete los valores tradicionales de la identidad académica.

Para Winter (2009), estos cismas de identidad se producen cuando las actividades o roles que realizan los docentes ponen el riesgo los valores académicos tradicionales. Los resultados de esta investigación dejan en evidencia la división que muestran aquellos docentes que únicamente se dedican a ofrecer clases y aquellos que tienen un cargo administrativo. Sin embargo, estos últimos mostraron el deseo de realizar labores de docencia; esto está en congruencia con Deem y Brehony (2005), al plantear que estas nuevas labores o roles que desempeñan los docentes evidencian tensiones entre los directores y los docentes a pesar del hecho de que los directores-académicos en realidad han trabajado anteriormente en su mayoría como académicos. Estos planteamientos, además de mostrar posiciones encontradas de autoridad de los directores que surgen del nuevo modelo de gerencialismo, dejan en evidencia lo interiorizado que tienen los ideales

gerenciales como un mecanismo de poder que usan para orientar este cambio organizacional (Deem & Brehony, 2005).

Las opiniones diversas en torno al gerencialismo académico que mostraron los docentes en sus entrevistas dejan claro que ya no existe una sola profesión académica. Tanto los planteamientos teóricos (Henkel, 2000; Nixon, 1996) como los estudios más recientes (Clegg, 2008; Shams, 2019) plantean que las profesiones académicas se adaptan y evolucionan, esto se produce debido a que, por un lado y como quedó evidenciado en los resultados los docentes se esfuerzan por retener su identidad como docente e investigador; mientras que, por otro lado, es posible que los objetivos de la institución sean diferentes. Este escenario genera tensiones entre los profesionales que lideran los cambios en la organización, pero también implican procesos de cambio, adaptación y reconfiguración de las identidades.

Resulta evidente que los cambios en la gestión de la política de los gobiernos, por ejemplo, el financiamiento de las actividades de la investigación está cambiando considerablemente la labor de los académicos, cuando las universidades buscan ser competitivas, las tareas relacionadas a la productividad tienen una prioridad superior a las demás tareas. Esta visión plantea amenazas para los líderes; por un lado, afecta la comprensión de su rol el “yo académico” y, por otro, es posible que algunos docentes no se comprometan con los valores cambiantes de la institución porque no encuentran sentido a su estatus (Billot, 2010).

Es así como esta investigación mostró que los docentes que tienen asignado un cargo administrativo muestran altos valores de gerencialismo académico y tienden a valorar significativamente aquellas actividades que son propias del cargo que desempeñan. Estos resultados son coherentes con los planteados con Harris (2005 p. 424) quien sostiene que históricamente el personal académico de las universidades siempre ha estado formado por una “comunidad de académicos”, que se identificaban más con su disciplina; sin embargo, a medida han asumido otras responsabilidades producto de los intereses comerciales introducidos en el contexto de la educación superior, esta identidad académica es menos clara y parece alinearse a una identidad más institucional.

Los resultados mostraron que aquellos docentes que realizan labores administrativas tienen a mostrar una identidad académica ajustada a los principios y valores del gerencialismo, este hecho es explicado (Henkel, 2000) cuando sugiere que los

académicos desarrollan el sentido del “yo académico” a partir de las experiencias pasadas y su forma de comprender su situación actual. Por tanto, la identidad de un docente es dinámica y se modifica al tener conexión con lo que conoce y valora, además, tiene influencia de lo imprevisto y se transforma por presiones sociales externas. En este orden de ideas, se entiende que aquellos docentes que conviven con valores propios del gerencialismo académico generado por su condición de mantener un cargo administrativo hayan modificado su identidad del “yo académico” por los principios que rigen la institucionalidad.

Los resultados parecen alinearse a lo planteado por Clegg (2008), cuando expone que las instituciones de educación superior están cambiando producto de estas fuerzas externas y que los mandos estratégicos parecen alejarse de la noción del académico y de lo que ellos valoran desde su yo como profesional, aunque es cierto que esta visión puede cambiar de un contexto a otro. La visión de los docentes que asumen cargos administrativos en la universidad genera una tensión entre los valores que debe asumir un académico (Briggs, 2007), para este autor, estos valores académicos centran su atención en el aprendizaje de los estudiantes y asignan menos relevancia a los factores externos propios del nuevo gerencialismo académico.

Tomando en cuenta lo planteado, la investigación permitió corroborar la presencia de las dos identidades académicas desarrolladas por Winter (2009); la del gerente académico, comprendido como aquel que acepta la presencia del gerencialismo e integra los valores de este con su identidad académica; y la del académico gestionado, quien mantiene una ideología de profesionalismo y autonomía, en consonancia con los valores tradicionales de la academia. Asimismo, los resultados ilustran una fuerte vinculación entre la identidad del gerente académico y la estructura organizacional-empresarial entre los docentes con una carga administrativa, de tal forma que, las universidades impregnadas del gerencialismo funcionan en torno a estructuras de tipo jerárquico.

Desde la visión de Churchman (2006), los resultados encontrados en esa investigación sugieren que los académicos que se alinean al nuevo modelo de gerencialismo académico tienden a buscar una posición en un entorno corporativizado, es decir, se ajustan cada vez más al modelo de gestión por resultados en donde se busca incorporar ideas empresariales.

Estos resultados confirman, lo que Middleton (2005) plantea en torno a que las instituciones de educación superior buscan estrategias para satisfacer las exigencias y las expectativas cambiantes que se observan en la educación terciaria, este hecho genera que los académicos cambien su función. Desde esta perspectiva, la institución y el contexto social y económico en que se ubican afectan la identidad del académico generando una crisis de identidad profesional (Nixon, 1996) que se modifica constantemente al igual que ocurre con este sector de la educación.

La diversidad de funciones expuestas y los cambios de roles en las actividades sugeridas por los docentes en esta investigación, concuerda con lo que plantea Churchman (2006), la identidad no es singular, es posible encontrar varias identidades académicas, así, los docentes pueden explicar desde diferentes perspectivas su “yo académico” de pertenecer a una universidad, sin embargo, esta diversidad de identidades no son favorecidas debido a que se busca que estén cada vez más cohesionadas (Churchman & King, 2009).

CONCLUSIONES

El estudio concluye que la identidad académica de los docentes de la UNACIFOR se construye en torno a sus características, sus actividades y los cismas de identidad, la universidad se concibe como el espacio en el cual ejercen la docencia y la investigación; se conciben como individuos que se actualizan constantemente, y la libertad académica deja de ser el eje central de su identidad. Los cismas de la identidad académica presentan a aquellos que se conciben como académicos gestionados, con una incongruencia entre sus valores académicos y los del gerencialismo; y a quienes se conciben como gerentes académicos, quienes encuentran congruencia entre dichos valores. A ello, se le suman los docentes multifuncionales con una reconfiguración sobre cómo se es docente.

Existen claras diferencias entre docentes con y docentes sin cargo administrativo en cómo configuran su identidad académica. Si bien ambos presentan nociones de ser docentes y ser investigadores; los cismas de la identidad son característicos de los docentes-administradores; mientras que la libertad académica mantiene su nivel prioritario en los docentes sin cargos administrativos. Existe gerencialismo académico en la UNACIFOR, y este influye en la vida académica de los docentes de la universidad. Las exigencias estatales referidas a los presupuestos y la introducción de los indicadores de desempeño son los factores de mayor relevancia en la muestra.

El gerencialismo académico estimula a los docentes a priorizar aquellas actividades por las cuales serán evaluados, lo cual influye en su desempeño docente, la producción científica y su identidad. Si bien todos los docentes de la UNACIFOR perciben la introducción del gerencialismo, este tiene implicaciones particularmente relevantes para los docentes que cumplen una función administrativa. Existe una reconceptualización de las funciones tradicionales (docencia, investigación, vinculación) de la universidad, con la docencia entendida de forma amplia y abarcando múltiples actividades en el centro de estas.

Existe una mayor inclinación hacia las funciones de la universidad tradicionales en los docentes sin cargo administrativo; mientras que la gestión se presenta casi exclusivamente en los docentes con cargo administrativo. La identidad académica se relaciona con el gerencialismo académico. Los gerentes académicos tienden a ejercer sus funciones por medio de las estructuras organizacionales-empresariales; y los académicos gestionados se perciben como subyugados a los indicadores por desempeño, y perciben más una limitación en su desempeño docente.

RECOMENDACIONES

Los resultados son de utilidad para generar estrategias a nivel institucional y proponer políticas públicas en este nivel de la educación en Honduras que se ajusten a la realidad internacional, sin dejar de lado los valores tradicionales de los académicos. Además, establecer estrategias de fortalecimiento a las actividades principales de la docencia que se ven amenazadas por los nuevos roles que llevan a cabo los docentes de la universidad en el marco del gerencialismo académico. Es necesario identificar las capacidades específicas del personal para conocer su potencial sobre las funciones de docencia, investigación, vinculación y gestión, para poder potenciarlas, finalmente, a partir del estudio se debe establecer estrategias que reduzcan la multiplicidad de funciones en los docentes, cuando tiene múltiples funciones se corre el riesgo que no tenga éxito en el cumplimiento de todas las actividades que le han asignado, y como mostró el estudio, tiende a llevar un proceso de priorización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aitchison, C. (2009). Writing groups for doctoral education. *Studies in Higher Education*, 34(8), 905–916, doi: 10.1080/03075070902785580

- Billot, J. (2010). The imagined and the real: identifying the tensions for academic identity. *Higher Education Research & Development*, 29(6), 709–721. doi:10.1080/07294360.2010.487201
- Briggs, A. R. J. (2007). Exploring professional identities: middle leadership in further education colleges. *School Leadership & Management*, 27(5), 471–485. doi:10.1080/13632430701606152
- Carpintero, E., y González Ramos, A. (2018). Neo-gerencialismo y austeridad en el contexto académico español y europeo. ¿Dos caras de la misma moneda? *Política Y Sociedad*, 55(1), 257-282. <https://doi.org/10.5209/POSO.55883>
- Churchman, D. (2006). Institutional Commitments, Individual Compromises: Identity-related responses to compromise in an Australian university. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 28(1), 3–15. doi:10.1080/13600800500283676
- Churchman, D., & King, S. (2009). Academic practice in transition: hidden stories of academic identities. *Teaching in Higher Education*, 14(5), 507–516. doi:10.1080/13562510903186675
- Clark, B. (1987). The academic life: Small world, different world. A Carnegie Foundation special report. Princeton, NJ: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching. Recuperado de <https://eric.ed.gov/?id=ED299902>
- Clarke, M., Drennan, J., Hyde, A., & Politis, Y. (2014). Academics' Perceptions of Their Professional Contexts. *Academic Work and Careers in Europe: Trends, Challenges, Perspectives*, 117–131. doi:10.1007/978-3-319-10720-2_6
- Clegg, S. (2008). Academic identities under threat? *British Educational Research Journal*, 34(3), 329–345. doi:10.1080/01411920701532269
- Day, C., Kington, A., Stobart, G., & Sammons, P. (2006). The personal and professional selves of teachers: stable and unstable identities. *British Educational Research Journal*, 32(4), 601–616. doi: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. doi:10.1080/03054980500117827

- Deem, R. (1998). "New managerialism" and higher education: The management of performances and cultures in universities in the United Kingdom. *International Studies in Sociology of Education*, 8(1), 47–70. doi:10.1080/0962021980020014
- Dison, A., (2004). Finding her own academic self: Research capacity development and identity formation. *Perspectives in Education* 22(4), 83–98. <https://hdl.handle.net/10520/EJC87288>
- Farshid Shams (2019). Manejo de las tensiones de identidad académica en una universidad pública canadiense: el papel del trabajo de identidad para afrontar el gerencialismo, *Journal of Higher Education Policy and Management*, 41: 6, 619-632, DOI: <https://doi.org/10.1080/1360080X.2019.1643960>
- Foreman, P. y Whetten, DA (2002). Identificación de miembros con organizaciones de identidad múltiple. *Ciencias de la Organización*, 13 (6), 618–35.
- Gee, J. P. (2000). Chapter 3 : Identity as an Analytic Lens for Research in Education. *Review of Research in Education*, 25(1), 99–125. doi:10.3102/0091732x025001099
- Geijsel, F., & Meijers, F. (2005). Identity learning: the core process of educational change. *Educational Studies*, 31(4), 419–430. doi:10.1080/03055690500237488
- Guerin, C. (2013). Rhizomatic research cultures, writing groups and academic researcher identities. *International Journal of Doctoral Studies*, 8, 137–150, doi: 10.28945/1897
- Halsey, A.H. (1992). *Decline of Donnish Dominion: the British academic professions in the twentieth century*. Oxford: Oxford University Press. <https://www.proquest.com/openview/81d55ce4fe66567663f39c76a2b4bdaa/1?q-origsite=gscholar&cbl=1818314>
- Harris, S. (2005). Rethinking academic identities in neo-liberal times. *Teaching in Higher Education*, 10(4), 421–433. doi:10.1080/13562510500238986
- Henkel, M. (2005). Academic identity and autonomy in a changing policy environment. *Higher Education*, 49(1-2), 155–176. doi:10.1007/s10734-004-2919-1
- Henkel, M., (2005). Academic identity and autonomy revisited. En I. Bleiklie y M. Henkel (eds.), *Governing knowledge: A study of continuity and change in higher education*, (pp. 145–165), Dordrecht: Springer. <http://dx.doi.org/10.1007/1-4020-3504-7> 10

- Lynch, K. (2014) "New Managerialism: The Impact on Education", *Concept*, 5(3), p. 11.
Recuperado de <http://concept.lib.ed.ac.uk/article/view/2421>
- Middleton, S. (2005). Disciplining the subject: The impact of PBRF on education academics. *New Zealand Journal of Educational Studies*, 40(1), 131-156.
- Miller, H.D.R. (1995). *The Management of Change in Universities*. Buckingham: Open University
- Nixon, J. (1996). Professional identity and the restructuring of higher education. *Studies in Higher Education*, 21(1), 5–16. doi:10.1080/03075079612331381417
- Novatzki, E., Pires, D., Vila, S., Ferreira, M. (2017). A hermenêutica e o software atlas.ti: união promissora. *Texto y Contexto Enfermagem*, 26(4), 1-8. <https://doi.org/10.1590/0104-07072017000350017>.
- Potgieter, F., & Smit, B. (2008). Finding Academic Voice. *Qualitative Inquiry*, 15(1), 214–228. doi:10.1177/1077800408322792
- Ricoeur, P. (1990). *Interpretação e ideologias* (4 ed.) Rio de Janeiro, Brasil: Francisco Alves.
- Ricoeur, P. (2016). *Teoria da interpretação: O discurso e o excesso de significação*. Lisboa, Portugal: Edições 70.
- 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. doi:10.1080/1360080x.2019.1643960
- Taylor, C. (1989). *Sources of the self: The making of the modern identity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tindall, L. (2009). J.A. Smith, P. Flower and M. Larkin (2009). Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method and Research. *Qualitative Research in Psychology*, 6(4), 346–347. doi:10.1080/14780880903340091
- Wegener, C., Meier, N., y Ingerslev, K. (2016). Borrowing brain power – sharing insecurities. Lessons learned from a doctoral peer writing group. *Studies in Higher Education*, 41(6), 1092–1105. doi: 10.1080/03075079.2014.966671
- Whitchurch, C. (2012). *Reconstructing Identities in Higher Education: The Rise of Third Space Professionals*. New York, EE.UU.: Routledge.

- Whitchurch, C., & Gordon, G. (2010). Diversifying Academic and Professional Identities in Higher Education: Some management challenges. *Tertiary Education and Management*, 16(2), 129–144. doi:10.1080/13583881003757029
- Winter, R. P., & 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. doi:10.1080/1360080x.2012.716005
- 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. doi:10.1080/13600800902825835
- Winter, R., y Sarros, J. (2002). Reformas corporativas a las universidades australianas: Opiniones desde el corazón académico. *Revista de investigación institucional*, 11(2), 92-104.
- Yavash, P. (2017). *The academic at work: An evaluation of the changing labour process and identities in English universities* (Tesis de doctorado). University of Leicester.