



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

POSGRADO EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

**“IDENTIDAD ORGANIZACIONAL EN UN CONTEXTO DE CAMBIO DURANTE 2000-2023 EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA SEDE MANIZALES, DESDE LA PERSPECTIVA DE
LAS LÓGICAS INSTITUCIONALES”**

TESIS

PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

PRESENTA:

MTRO. JULIÁN ANDRÉS VALENCIA GARCÍA

MATRÍCULA: 2203802655

ORCID: 0000-0002-8975-8752

CORREO ELECTRÓNICO: melliso318@gmail.com

DIRECTOR: DR. ANGEL WILHELM VÁZQUEZ GARCÍA

Vo. Bo.

Versión aprobada

JURADO:

PRESIDENTE: DR. ANGEL WILHELM VÁZQUEZ GARCÍA

SECRETARIA: DRA. ALEJANDRA ELIZABETH URBIOLA SOLÍS

VOCAL: DRA. HILDA HELENA ESTRADA LÓPEZ

Vo. Bo.

Dra. María Teresa Magallón Díez

Coordinadora del Posgrado en Estudios Organizacionales

IZTAPALAPA, CIUDAD DE MEXICO, 3 DE ABRIL DE 2025

Tabla de Contenido

AGRADECIMIENTOS	11
RESUMEN	13
INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO 1 PROBLEMÁTICA DE INVESTIGACIÓN	17
1.1 DINÁMICAS CONTEMPORÁNEAS EN EL ESTUDIO DE LAS ORGANIZACIONES.....	17
1.2 LA UNIVERSIDAD COMO ORGANIZACIÓN MODERNA EN LA SOCIEDAD CONTEMPORÁNEA	20
1.2.1 <i>La universidad como organización.....</i>	20
1.2.2 <i>El contexto actual de cambio de la educación superior.....</i>	22
1.3 LA IDENTIDAD ORGANIZACIONAL	27
1.3.1 <i>La importancia de la identidad organizacional.....</i>	27
1.3.2 <i>El concepto de Identidad Organizacional.....</i>	28
1.3.3 <i>Identidad organizacional y universidades.....</i>	28
1.4 LAS LÓGICAS INSTITUCIONALES PARA EL ESTUDIO DE LAS ORGANIZACIONES.....	29
1.4.1 <i>Aproximación a las instituciones.....</i>	29
1.4.2 <i>La teoría institucional para el análisis organizacional.....</i>	31
1.4.3 <i>La perspectiva de las lógicas institucionales.....</i>	33
1.4.4 <i>Lógicas institucionales en la educación superior.....</i>	34
1.4.5 <i>Lógicas institucionales e identidad organizacional.....</i>	38
1.5 DELIMITACIÓN: LA DINÁMICA DE LA IDENTIDAD ORGANIZACIONAL EN EL CAMBIO ORGANIZACIONAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS LÓGICAS INSTITUCIONALES.....	38
1.5.1 <i>Formulación de la investigación.....</i>	43
1.6 RELEVANCIA Y PERTINENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	44
1.6.1 <i>Relevancia para los estudios organizacionales.....</i>	44
1.6.2 <i>Pertinencia teórico-conceptual.....</i>	45
1.6.3 <i>Pertinencia para el análisis de las universidades colombianas.....</i>	49
1.7 RUTA GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN	50
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	51
2.1 LA UNIVERSIDAD COMO ORGANIZACIÓN	51
2.1.1 <i>La universidad como institución y organización.....</i>	52
2.1.1.1 Antecedentes históricos de la universidad.....	53
2.1.1.1.1 La universidad en el medioevo.....	53
2.1.1.1.2 Finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX: la gran transición y el resurgimiento de la idea de universidad.	54
2.1.1.1.3 Siglo XIX: Surgimiento de la universidad moderna de investigación	55

2.1.1.1.4	Siglo XX: Expansión y fragmentación de la educación superior	56
2.1.1.2	Modelos institucionales de universidad.....	59
2.1.1.2.1	El modelo de Universidad Frances.....	59
2.1.1.2.2	El modelo de universidad alemana	60
2.1.1.2.3	El modelo de Universidad Británico.....	61
2.1.1.2.4	El modelo norteamericano de universidad	62
2.1.2	<i>Modelos organizacionales de la universidad</i>	63
2.1.3	<i>Sistemas flojamente acoplados y anarquía organizada</i>	66
2.2	TEORÍA DE LAS LÓGICAS INSTITUCIONALES EN EL CONTEXTO DE LA TEORÍA INSTITUCIONAL	69
2.2.1	<i>La teoría institucional</i>	70
2.2.1.1	El institucionalismo clásico.....	70
2.2.1.2	El institucionalismo contemporáneo.....	72
2.2.2	<i>Fundamentos de la teoría institucional desde la perspectiva sociológica</i>	74
2.2.2.1	Fundamentos macro	74
2.2.2.1.1	Meyer y Rowan – reglas institucionales, legitimidad e isomorfismo.....	74
2.2.2.1.2	DiMaggio y Powell – mecanismos de institucionalización isomórficos.....	76
2.2.2.2	Fundamentos micro	79
2.2.2.2.1	Zucker – Proceso de institucionalización	79
2.2.2.2.2	Powell y Colyvas (2008) – Micro fundamentación de la teoría institucional.....	82
2.2.2.3	Integración: Pilar regulativo, normativo y cultural cognitivo	84
2.2.3	<i>Surgimiento de las lógicas institucionales</i>	85
2.2.4	<i>Lógicas institucionales fundamentos macro y micro</i>	91
2.2.4.1	Macro fundamentos: el sistema interinstitucional	91
2.2.4.2	Micro fundamentos: el modelo transversal macro-micro y micro-macro.....	95
2.2.5	<i>Perspectiva de las lógicas institucionales: metateoría</i>	101
2.2.6	<i>Las lógicas institucionales como método de análisis</i>	103
2.2.7	<i>Lógicas institucionales en la educación superior</i>	105
2.2.7.1	Lógica educativa-académica.....	105
2.2.7.2	Lógica empresarial-managerial.....	111
2.2	LA IDENTIDAD ORGANIZACIONAL	114
2.2.1	<i>Contexto e importancia del concepto de identidad organizacional</i>	114
2.2.2	<i>La identidad desde las ciencias sociales</i>	116
2.2.2.1	El concepto de identidad.....	116
2.2.2.2	La identidad en la sociología.....	119
2.2.2.3	La identidad individual.....	121
2.2.2.4	Las identidades colectivas	124
2.2.3	<i>¿Qué es y que no es la identidad organizacional?</i>	125
2.2.3.1	Lo que sí es la identidad organizacional	125
2.2.3.2	Lo que no es identidad organizacional.....	128
2.2.4	<i>Debates sobre la identidad organizacional</i>	129

2.2.4.1	El debate ontológico.....	130
2.2.4.2	El debate epistemológico.....	132
2.2.4.2.1	La perspectiva del actor social.....	132
2.2.4.2.2	La perspectiva de la construcción social.....	133
2.2.4.2.3	La perspectiva institucional.....	134
2.2.5	<i>Discutiendo la identidad organizacional a partir de la definición seminal de Albert y Whetten</i> 135	
2.2.5.1	El carácter central.....	135
2.2.5.2	El carácter distintivo.....	136
2.2.5.3	El carácter continuo.....	137
2.2.6	<i>Ampliando discusión: actor social vs construcción social</i>	137
2.2.6.1	Perspectiva del actor social.....	137
2.2.6.2	Perspectiva de la construcción social.....	139
2.2.7	<i>Formación y cambio de la identidad organizacional</i>	140
2.2.8	<i>Identidad organizacional y lógicas institucionales</i>	142
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		147
3.1	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DEL ENFOQUE CUALITATIVO.....	148
3.1.1	<i>Una aproximación a la ciencia</i>	148
3.1.2	<i>Discusión entre lo cualitativo y lo cuantitativo</i>	150
3.1.3	<i>Perspectivas paradigmáticas para el estudio de las organizaciones</i>	151
3.1.4	<i>Posicionamiento paradigmático</i>	156
3.1.5	<i>Discusión de la propuesta teórico-metodológica</i>	157
3.1.5.1	La universidad y los procesos de institucionalización.....	157
3.1.5.2	La construcción de sentido de los académicos.....	159
3.1.5.3	La identidad organizacional como síntesis.....	159
3.1.6	<i>Elección de un enfoque y diseño general de la investigación</i>	160
3.1.7	<i>El estudio de caso</i>	162
3.2	INSTRUMENTOS METODOLÓGICOS UTILIZADOS.....	165
3.2.1	<i>Análisis de documentos</i>	166
3.2.1.1	Análisis de literatura.....	166
3.2.1.1.1	La teoría institucional.....	167
3.2.1.1.2	El nuevo institucionalismo y las lógicas institucionales.....	168
3.2.1.1.3	Nuevo institucionalismo, lógicas institucionales y educación superior.....	170
3.2.1.2	Revisión y procesamiento de documentación institucional oficial.....	173
3.2.2	<i>Observación indirecta: no participante-panorámica</i>	174
3.2.3	<i>Entrevistas semidirigidas</i>	175
3.3	FASES DEL PROCESO INVESTIGATIVO.....	176
3.3.1	<i>Fase de exploración: abordajes iniciales</i>	176
3.3.2	<i>Fase de focalización</i>	177

3.3.2.1	Trabajo documental	177
3.3.2.2	Observación no participante	178
3.3.2.3	Desarrollo de las entrevistas semi-dirigidas.....	178
3.3.3	<i>Fase de profundización</i>	182
3.4	RASGOS DE LOS ACADÉMICOS ENTREVISTADOS.....	183
3.5	ANÁLISIS DE LOS DATOS.....	186
3.5.1	<i>Construcción de las categorías</i>	186
3.5.2	<i>Descripción del ejercicio analítico</i>	189
CAPÍTULO 4: ESTUDIO DE CASO: COMPRENSIÓN DE LA IDENTIDAD ORGANIZACIONAL EN UN CONTEXTO DE CAMBIO		191
4.1	PROCESOS INSTITUCIONALES QUE RECREAN EL CONTEXTO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.....	191
4.1.1	<i>Antecedentes de la educación superior en Colombia</i>	192
4.1.2	<i>Antecedentes históricos de la Universidad Nacional</i>	198
4.1.3	<i>Caracterización de la Universidad Nacional y la Sede Manizales</i>	204
4.2	LOS REFERENTES IDENTITARIOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	213
4.2.1	<i>Naturaleza, misión, fines y autonomía</i>	213
4.2.2	<i>El carácter nacional, público y autónomo</i>	216
4.3	DESAFÍOS A LA IO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL	220
4.3.1	<i>Dimensión del campo organizacional: Desafíos externos a la IO</i>	221
4.3.1.1	La autofinanciación de la Universidad	221
4.3.1.2	Contexto normativo: Presiones del entorno institucional	223
4.3.1.3	Pandemia Covid-19.....	224
4.3.2	<i>Dimensión de la organización: Desafíos internos a la IO</i>	225
4.3.2.1	La orientación hacia la investigación	225
4.3.2.2	Relevo Generacional.....	227
4.3.2.3	La creciente burocratización de la UN	228
4.3.2.4	El aumento del control	232
4.3.2.5	La centralización	233
4.3.2.6	Flojo acoplamiento entre la estructura de gestión y la académica	235
4.4	CAMBIOS EN LAS PRÁCTICAS MISIONALES.....	237
4.4.1	<i>En la función docente</i>	238
4.4.2	<i>En la función de la investigación</i>	240
4.4.3	<i>En la función de la extensión</i>	243
4.5	CONSTRUCCIÓN DE SENTIDO DE LA IO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DESDE LOS ACADÉMICOS DE LA SEDE MANIZALES.....	247
4.5.1	<i>Construcción de una imagen externa</i>	248
4.5.2	<i>Qué distingue a la UN según los académicos</i>	252
4.5.3	<i>Diferentes sentidos de los referentes identitarios: lo nacional público y autónomo</i>	254

4.5.3.1	El carácter nacional.....	255
4.5.3.2	El carácter público.....	258
4.5.3.3	El carácter autónomo.....	262
4.5.4	<i>Mantenimiento y cambio de los referentes identitarios</i>	266
4.5.4.1	Permanencia de lo nacional, público y autónomo y su liderazgo.....	266
4.5.4.2	Debilitamiento de sus referentes identitarios.....	268
4.5.4.3	¿Cambio en los referentes identitarios?.....	271
4.6	DISCUSIÓN: CAMBIOS EN EL CONTEXTO EXTERNO E INTERNO DE LA UN DESDE LA TENSION ENTRE LÓGICAS INSTITUCIONALES.....	273
4.6.1	<i>Contexto de dinámica externa</i>	275
4.6.1.1	Tensión 1: Financiación y privatización de la Universidad.....	275
4.6.1.2	Tensión 2: Políticas Públicas de acreditación, evaluación y certificación.....	278
4.6.2	<i>Contexto de dinámica interna</i>	280
4.6.2.1	Tensión 3: Orientación a la investigación.....	280
4.6.2.2	Tensión 4: Burocratización, Control y Centralización.....	283
4.6.2.3	Tensión 5: Flojo acoplamiento y falta de gobierno.....	284
4.6.3	<i>Hacia la comprensión de la IO en el contexto de cambio</i>	285
CAPÍTULO 5: CONSIDERACIONES FINALES.....		289
5.1	CONCLUSIONES SOBRE LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN Y EL CASO DE ESTUDIO.....	289
5.2	REFLEXIONES A PARTIR DEL CASO.....	290
5.3	IMPLICACIONES SOBRE LA TEORÍA.....	291
5.4	IMPLICACIONES SOBRE LA METODOLOGÍA.....	292
5.5	LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	293
5.6	¿QUÉ MÁS INVESTIGAR?.....	294
5.7	CONTRIBUCIÓN SOCIAL DE LA TESIS.....	295
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		296
ANEXOS.....		325
ANEXO 1 GUÍA DE ENTREVISTA.....		325
ANEXO 2 COMUNICACIÓN FORMAL.....		336

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Evolución de modelos organizacionales	64
Tabla 2: Tres pilares de la institución.....	84
Tabla 3: Sistema interinstitucional de órdenes institucionales.....	88
Tabla 4: Sistema interinstitucional como tipos ideales.....	94
Tabla 5: Perspectivas de IO: actor social versus constructivismo social	140
Tabla 6: Instrumentos metodológicos utilizados en la investigación y niveles de información.	165
Tabla 7: Características de los entrevistados	180
Tabla 8: Visión general de las fuentes de datos	181
Tabla 9: Área de formación pregrado, maestría y doctorado.....	183
Tabla 10: Año de egreso pregrado, maestría y doctorado	183
Tabla 11: Año de incorporación a la vida académica, a la UN y la actividad de investigación.	184
Tabla 12: Categoría docente y dedicación.....	184
Tabla 13: Ordenación de intereses respecto a la docencia, investigación y extensión ...	185
Tabla 14: Ordenación de intereses respecto a la institución, disciplina/campo y departamento	185
Tabla 15: Percepción condiciones para desarrollar las actividades misionales	185
Tabla 16: Categorías de análisis, pregunta y objetivos de investigación.....	186
Tabla 17: Descripción de las categorías utilizadas	187
Tabla 18: Instituciones de educación superior principales.....	196
Tabla 19: Instituciones acreditadas en alta calidad	197
Tabla 20: Tasa de cobertura estimaciones y proyecciones de población censo del 2018	197
Tabla 21: Matrícula por sector.....	197
Tabla 22: Matricula por nivel de formación	198

Tabla 23: Docentes según máximo nivel de formación	198
Tabla 24: Contexto histórico reformista de la UN de Colombia	203
<i>Tabla 25: Resumen de Estadísticas</i>	<i>204</i>
Tabla 26: Niveles de dirección y organización.....	205
Tabla 27: Fines de la UN.....	214
Tabla 28: Percepción de los atributos de identidad: el carácter nacional	257
Tabla 29: Percepción de los atributos de identidad: el carácter público	261
Tabla 30: Percepción de los atributos de identidad: el carácter autónomo	265

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Dimensiones para entender el contexto de cambio institucional y la identidad organizacional	42
Ilustración 2: Esquema general de la tesis	50
Ilustración 3: Proceso de institucionalización.....	82
Ilustración 4: Modelo transversal de lógica institucional que combina macro-micro y micro-macro.	98
Ilustración 5: Estructura del aparato metodológico	148
Ilustración 6: Supuestos que fundamental el esquema analítico de Burrell y Morgan (1979)	154
Ilustración 7: Paradigmas para el análisis de la teoría social	155
Ilustración 8: Número de publicaciones sobre teoría institucional por países seleccionados	167
Ilustración 9: Número de publicaciones sobre teoría institucional por revistas.....	168
Ilustración 10: Número de publicaciones sobre nuevo institucionalismo por revistas	168
Ilustración 11: Número de publicaciones sobre nuevo institucionalismo, por países seleccionados.....	169
Ilustración 12: Número de publicaciones sobre lógicas institucionales por países seleccionados.....	170
Ilustración 13: Número de publicaciones sobre lógicas institucionales por revistas	170
Ilustración 14: Número de publicaciones sobre lógicas institucionales en la educación superior por revistas.....	171
Ilustración 15: Número de publicaciones sobre lógicas institucionales en la educación superior por países.....	171
Ilustración 16: coocurrencia de términos importantes lógicas institucionales y educación superior. Visualización de la red.	172
Ilustración 17: Coocurrencia de términos importantes lógicas institucionales y educación superior. Densidad visualización.....	173
Ilustración 18: Proceso de construcción del campo de la educación superior.....	196

Ilustración 19: Sedes andinas y de presencia nacional	205
Ilustración 20: Organigrama de la UN de Colombia del nivel nacional.	206
Ilustración 21: Nivel de formación docentes de carrera hasta primer semestre del 2024.	207
Ilustración 22: Categoría de los grupos de investigación año 2023.....	208
Ilustración 23: Comparación entre los grupos de investigación de la UN de Colombia categorizados en Scienti y los categorizados del país hasta el año 2021.	208
Ilustración 24: Creación de los grupos de investigación hasta el año 2021	209
Ilustración 25: Publicaciones de autores vinculados a la UN en Web of Science (Wos) y Scopus, período 2012-2021	209
Ilustración 26: Años de servicio prestado en la Sede Manizales.	210
Ilustración 27: Organigrama de la Sede Manizales	211
Ilustración 28: Universidad Nacional Sede Manizales Campus Palogrande	211
Ilustración 29: Universidad Nacional Sede Manizales Campus el Cable.....	212
Ilustración 30: Universidad Nacional Sede Manizales campus el Cable	212
Ilustración 31: Significados del carácter nacional como referente identitario	255
Ilustración 32: Significados del carácter público como referente identitario.	258
Ilustración 33: Significados del carácter autónomo como referente identitario	263
Ilustración 34: Carta formal	336
Ilustración 35: Comunicación formal 2.	337

AGRADECIMIENTOS

A mi asesor de tesis Doctor **Angel Wilhelm Vázquez García** por su apoyo incondicional, brindarme su amistad, y sin su ayuda, conocimientos y sabios consejos, no hubiera sido posible la realización de este trabajo de investigación doctoral.

Al **Posgrado en Estudios Organizacionales** y a su cuerpo académico, bajo el liderazgo de la doctora **María Teresa Magallón Díez** por haberme admitido al posgrado, brindarme todo su conocimiento y experiencia durante estos cuatro años.

A las personas que laboran en la coordinación del **Posgrado en Estudios Organizacionales** quienes siempre resolvieron nuestras dudas, y sobre todo, nos auxiliaron siempre que así lo requerimos.

Al **CECIHTI** (antiguo Conahcyt) por brindarme esa maravillosa beca que me permitió desarrollar la tesis doctoral en las más óptimas condiciones posibles.

A la **Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa** por acogerme en su claustro y darme la oportunidad de adquirir tan valiosos conocimientos que enriquecieron mi vida profesional y personal. Me siento muy orgulloso de poder ser egresado de esta Alma Máter.

A la **Universidad Nacional Sede Manizales** y a sus directivas por brindar el espacio de la realización de esta tesis, institución de la cual soy egresado y de la cual me siento muy orgulloso.

A los **académicos de la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales** por brindar el espacio y su disposición en la realización de las entrevistas y permitirme acercarme al conocimiento sobre la universidad y el trabajo académico.

Al grupo de investigación en Filosofía y Teoría en Administración, al que pertenezco hace más de 10 años, lugar donde encontré la pasión por el estudio de la **Administración y las Organizaciones**.

Al profesor **Gabriel Carvajal** gran amigo y maestro. Sin su ánimo, apoyo y colaboración incondicional esta tesis no se hubiera realizado.

A mis compañeros del doctorado Jose Luis, Said, Jocelyn, Olivia, Elizabeth, Aylin, Dora, Maria, Elías, Paulina, Jesus, Victor, Janet, compartí momentos muy valiosos, me quedo con recuerdos muy bonitos.

A mi familia: mi madre **María Cenelly**, mi padre **Libardo** y mi hermano **Norman** por su apoyo incondicional y por animarme en los momentos de crisis. A mis abuelos ya fallecidos, a mis tías y mis primos y mis amigos. Gracias por quererme tanto.

Me siento un sujeto muy afortunado, he podido realizar lo que autónomamente se puede desear en este transcurrir de la vida.

RESUMEN

Esta tesis tiene por objetivo comprender la dinámica de la identidad organizacional (IO) ante un contexto de cambio en la Universidad Nacional (UN) de Colombia Sede Manizales desde la perspectiva de las lógicas institucionales. La problemática se circunscribe a la creciente introducción en el campo institucional de la educación superior de la lógica empresarial/managerial y su tensión con la lógica educativa/académica y el papel que puede jugar la IO en esa dinámica de cambio. El estudio plantea un abordaje desde los Estudios Organizacionales (EO) en particular desde la perspectiva de las lógicas institucionales y la IO. Bajo el diseño de estudio de caso, la investigación se lleva a cabo en la UN de Colombia Sede Manizales en el eje cafetero colombiano. Hace uso de la entrevista semi-estructurada, la observación no participante y la revisión documental para construir información a partir de los datos. La tesis pretende aportar a la comprensión de la dinámica de la IO en contextos de cambio considerando la perspectiva de las lógicas institucionales en organizaciones de educación superior.

Palabras Clave: Lógicas Institucionales, Identidad Organizacional, Lógica Empresarial/Managerial, Lógica Educativa/Académica, Organizaciones de Educación Superior, Universidad Pública.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se inscribe en el análisis de la identidad organizacional (IO) en un contexto de cambio organizacional considerando la perspectiva de las lógicas institucionales en organizaciones de educación superior en latinoamérica.

En las últimas décadas, la educación superior en el mundo y Latinoamérica ha sufrido una serie de transformaciones. Estos causados por la creciente introducción y transferencia de modelos y prácticas de gestión empresarial en las universidades que buscan hacer de ellas organizaciones más eficientes y productivas (Ibarra-Colado, 2005). Impulsado por las políticas de la globalización neoliberal en la educación superior (Aboites, 2001; Ornelas, 2009) y expresado en apuestas como el capitalismo académico (Slaughter y Leslie, 1997b) y la doctrina de la Nueva Gestión Pública (Deem, 1998; Deem y Brehony, 2005; Hood, 1995). La universidad se ha movido entonces hacia un modelo empresarial que enfatiza rendición de cuentas, eficiencia, costo-beneficio, mercantilización y aseguramiento de la calidad en la educación (Adler y Lalonde, 2020; Chandler et al., 2002; Deem et al., 2007; Kallio et al., 2016; Leisyte y Dee, 2012; Pollitt, 1993; Ylijoki, 2005).

Una consecuencia de ello es la coexistencia de dos elementos en las universidades de nuestro tiempo. El primero es la *lógica académico-educativa* propia de las universidades, heredado de su historia institucional y el segundo es que al incorporar modelos de gestión empresarial se permean de una *lógica económica, empresarial y managerial*. Ambos fundamentos son condición de existencia de las universidades en la actualidad (Ramos, 2016).

Aspectos como la IO, pueden jugar un papel decisivo y fundamental en el contexto de cambio organizacional permeados por la presencia de distintas lógicas institucionales en las universidades, asunto que no ha sido suficientemente estudiado y comprendido. El conocimiento de los procesos que implica esta interacción es fundamental para la comprensión del fenómeno organizacional, además del planteamiento de estrategias efectivas de adaptación, transformación y supervivencia organizacional.

La IO como fenómeno de investigación dentro de los EO es un campo en consolidación (Pratt et al., 2016). Aun se discuten su naturaleza ontológica, su enfoque epistemológico, perspectivas de estudio, su delimitación conceptual y su utilidad en la investigación empírica (Gioia y Hamilton, 2016). Sin embargo, se ha considerado como punto de partida tratar la IO como el conjunto de características que los miembros de una organización consideran

centrales, perdurables y distintivos de estas (Albert y Whetten, 1985a). Aunque los significados de “central”, “distintivo” y “perdurable” se han discutido en los últimos años orientándose a una concepción más dinámica y procesual.

La tesis plantea un abordaje desde los EO, en particular desde la perspectiva de las lógicas institucionales. Desde una mirada institucionalista, las lógicas institucionales (Friedland y Alford, 1999; Thornton et al., 2012; Thornton y Ocasio, 2008) puede brindar una explicación de las dinámicas del cambio en la universidad a partir del planteamiento de tipos ideales como la denominada lógica empresarial/managerial y la lógica educativo/académica considerando su análisis en los niveles institucional, organizacional e individual. Además, las lógicas institucionales se incrustan en las identidades y prácticas organizacionales.

Las universidades pueden ser entendidas desde múltiples perspectivas, en particular desde los EO, la universidad como organización se podría entender como un espacio multidimensional donde se cruzan lógicas de acción distintas: técnica, política, económica; en el que intervienen múltiples actores y que hacen del poder y el conflicto parte de su funcionamiento (Barba, 2013a; Montaña, 2001). Además de ser organizaciones altamente específicas, caracterizadas por el flojo acoplamiento (Weick, 1976) y la dominancia de las profesiones (Mintzberg, 1979).

Con base en lo anterior, en un contexto de cambio organizacional producto de la presencia creciente de la lógica empresarial/managerial en el campo de la educación superior y su tensión con la lógica educativa/académica y considerando la perspectiva de las lógicas institucionales, el objetivo de la investigación es comprender la dinámica de la IO en la UN de Colombia Sede Manizales.

En resumen el documento se divide en 5 capítulos. El primer capítulo presenta la construcción de la problemática. Comprende una aproximación a las dinámicas contemporáneas en el estudio de las organizaciones, la universidad como organización moderna, el contexto actual de la educación superior, las lógicas institucionales para el estudio de las organizaciones en el marco de la teoría institucional y el concepto de IO, un concepto clave para entender las dinámicas de la universidad. Luego se delimita el problema de investigación centrado en comprender la dinámica de la IO en un contexto de cambio organizacional desde la perspectiva de las lógicas institucionales. Se formulan las preguntas de investigación y los objetivos general y específicos. Por último, se justifica la relevancia de la investigación para los EO, su pertinencia teórico-conceptual y para el contexto de estudio de las organizaciones de educación superior en Colombia.

El segundo capítulo presenta el referente teórico que sirvió para la construcción del objeto de investigación. Este comprende tres grandes apartados. El primer apartado se aproxima a la universidad como institución y organización, revisa su evolución institucional histórica que la destacan como una institución axial del mundo moderno y distintas estrategias teóricas o modelos que explican la dinámica de la universidad como organización. El segundo apartado, presenta la estructura teórica que sustenta la perspectiva de las lógicas institucionales en el marco de la teoría institucional, su valor agregado con respecto a otras estrategias teóricas en el análisis de las organizaciones es la consideración de la sociedad como un sistema interinstitucional, las bases materiales y simbólicas de las instituciones y la interrelación entre diferentes niveles de análisis: institucional, organizacional e individual.

El tercer capítulo narra y describe el proceso investigativo que se vivió. Se justifican los aspectos metodológicos que tuvo una orientación cualitativa y que busco acercarse al fenómeno a partir de un diseño metodológico de un estudio de caso. Se discute el contexto de conocimiento científico y las perspectivas paradigmáticas asociadas al conocimiento organizacional, se describen y justifican los instrumentos metodológicos utilizados, las etapas del proceso investigativo y la estrategia de análisis de la información.

El cuarto capítulo presenta los resultados del estudio de caso, se muestran los procesos institucionales que recrean el contexto de la educación superior en Colombia, los referentes identitarios de la UN, los desafíos del contexto interno y externo a la IO, los cambios en las funciones sustantivas y la construcción de sentido de la IO desde los académicos de la Sede Manizales. Posteriormente, se discuten las tensiones entre lógicas institucionales en la educación superior que provienen de su contexto externo e interno y que tienen influencia en la identidad, imagen, dirección, funciones sustantivas y actitud y comportamiento de los académicos.

El quinto capítulo se presentan conclusiones y consideraciones finales, con respecto a la pregunta de investigación y al caso de estudio; se plantean algunas reflexiones a partir del caso, las implicaciones de la investigación sobre la perspectiva de las lógicas institucionales, la teoría de la IO y acerca del estudio de las organizaciones de educación superior en Colombia, así como sobre la metodología desarrollada. Finalmente, se presentan algunas limitaciones de la investigación, líneas futuras de investigación para la IO desde la perspectiva organizacional y la contribución social de la tesis.

CAPÍTULO 1 PROBLEMÁTICA DE INVESTIGACIÓN

El capítulo presenta el contexto teórico que sustenta el problema de investigación. Realiza un recorrido por las dinámicas contemporáneas en el estudio de las organizaciones, la universidad como organización y el contexto de la educación superior. Introduce y resalta la importancia de los conceptos teóricos centrales cómo son la IO y la perspectiva de las lógicas institucionales. Documentado este contexto teórico, se delimita el problema de investigación que gira en torno a entender la IO en un contexto de cambio organizacional y se justifica su relevancia para el campo de los EO, su pertinencia teórico conceptual y para el contexto de las instituciones de educación superior en Colombia.

1.1 Dinámicas contemporáneas en el estudio de las organizaciones

La modernidad ha cambiado tanto el modo de vida de las personas como de las organizaciones. Ella implicó el abandono del discurso religioso hacia una idea centrada en el hombre como promotor de su devenir. La modernidad tuvo su origen en eventos tales como la reforma, la ilustración y la revolución francesa (Escobar, 2004) y desde entonces ha perdurado hasta la actualidad.

De la modernidad surgen las organizaciones como una expresión de la razón y la libertad. Ellas son diseñadas para resolver el conflicto entre necesidades colectivas y deseos individuales. Las organizaciones buscan garantizar el orden social y la libertad individual a través de la combinación de la toma de decisiones colectivas con los intereses individuales, por medio del diseño científico, la instrumentación y estructuras administrativas que incluyen intereses de diferentes sectores con metas colectivas institucionalizadas (Reed, 2018, p. 60).

Dos aspectos de la modernidad relacionados con el ámbito organizacional han sido relevantes. El proceso de *industrialización* y el *modelo económico capitalista*. El primero busca situar la estandarización y el control como elementos predominantes en la búsqueda de la racionalidad. La segunda consiste en una forma de estructurar las relaciones económicas regidas por las lógicas del mercado para asignar eficientemente recursos productivos (Habermas, 1993). El mercado es un medio de interacción regulado por las leyes de la oferta y la demanda; en ella las empresas compiten por tener una mayor proporción de clientes y así obtener mayores beneficios; por su parte, los consumidores

acceden a bienes y servicios gracias a su trabajo asalariado, lo cual los deja en una situación subordinada con respecto a los propietarios de las empresas (Fulcher, 2009).

Algunas dimensiones del modelo económico capitalista son su tendencia pronunciada hacia la obtención de ganancias sobre el capital, la mínima intervención del Estado en la economía y la intensa promoción de la competencia estimulada por el mercado (Fulcher, 2009). Dicho sistema aspira alcanzar un uso eficiente de distribución de los recursos. Sin embargo, la aplicación del capitalismo a lo largo del tiempo ha tenido importantes consecuencias para la vida social. Por ejemplo, este ha llevado que grandes porciones de la población subsista en condiciones de extrema pobreza. Adicionalmente, en su afán por aumentar la ganancia, ha llevado a promover una competencia que llevan a niveles extremos de depredación del planeta (Aktouf, 2009). Además, frente al desvanecimiento de los Estados nacionales ha generado grandes brechas en las relaciones de poder en detrimento de las condiciones de los trabajadores y las comunidades. Esto muestra las enormes falencias de este modelo predominante.

Dentro del mercado capitalista emergió un fenómeno caracterizado por la creciente interacción e interdependencia entre sociedades alrededor del mundo, denominado globalización (Giddens, 1993, p. 73). Esta se manifiesta a través de la mundialización e implica la expansión a nivel mundial de tres procesos: el *económico*, el *político* y el *sociocultural*. En el ámbito económico se efectúa a través de los mercados, la tecnología, las finanzas y el capital, posibilitado por la desregulación de los mercados, el traslado de capitales y la ampliación de fusiones y adquisiciones. En lo político se trata de una extensión a nivel mundial de medidas regulatorias uniformes y una disminución de la capacidad de los Estados para llevar a cabo políticas independientes, en favor de los organismos multinacionales (Carrasco, 2020, p. 2). En el aspecto sociocultural se globaliza mediante la homogeneización de las formas de vida y los hábitos de consumo principalmente.

En la globalización se dieron las condiciones institucionales y organizacionales para consolidar la instauración de un mundo integrado por el mercado, que además se expanden a otros ámbitos como el político y el sociocultural, eventos que denotan un énfasis por alcanzar la homogeneidad. La globalización en detrimento de la soberanía de los países y Estados soberanos, busca extenderse hasta la posibilidad de consolidar estructuras normativas para regular la actividad económica a escala planetaria, a través de organismos multilaterales como al OCDE y el Banco Mundial (Carrasco, 2020, p. 2).

La globalización acentuó la competencia por los mercados locales y globales, generando presiones a las organizaciones para seguir diseñando estrategias que les permitan seguir en la contienda. La globalización ha llevado a pensar en diversos aspectos relacionados con la gestión, la estructura y los procesos de las organizaciones y también ha llevado a repensar las universidades y sus distintas dinámicas.

Ahora bien, ¿Por qué estudiar las organizaciones? Una primera respuesta es la sociedad actual está conformada por organizaciones (Perrow, 1990), los hombres nacen, se desarrollan y mueren formando parte y en relación con ellas (Etzioni, 1986). Los individuos requieren de las organizaciones para alcanzar objetivos importantes (Parsons, 1969), dar sentido a sus acciones (Montaño, 2000) o generar cambios duraderos (R. Hall, 1996). En las organizaciones tiene lugar alto porcentaje de la acción humana, se moldea la forma de vivir en sociedad y se determina en gran parte la vida psíquica de los individuos.

En el ámbito académico, las investigaciones sobre organizaciones, concretamente sobre los fenómenos que en ellas se inscriben han cobrado gran importancia. Los avances en su teorización reflejan el resultado de ese posicionamiento. Para Michael Reed (1996) fue Saint-Simon [en obras como la *L'industrie* (1816-1818) y *Le Catéchisme des industriels* (1823- 1824)] el primer teórico de la organización, ya que logró establecer sus características distintivas, su incidencia y significación en la sociedad emergente. En cambio, para Scott (1992), el surgimiento del campo organizacional puede encontrarse en la traducción al inglés de la obra de Weber y luego de Robert Michels, así como en los trabajos que de ellos derivaron en la Universidad de Culumbia con Merton. Para este autor se puede hablar de un área organizacional fortalecida por la investigación empírica sustentada desde Maquiavelo, Saint Simon, Marx y Weber, también por Taylor, Barnard, Mayo, Gilbreth y Parker Follet¹.

Su estudio es relevante porque ellas son protagonistas de los procesos sociales que se dan en la modernidad. En ellas se construyen los roles en los cuales se define socialmente el individuo (Mayntz, 1996) y se dinamizan los procesos sociales. Sin su presencia no es posible entender fenómenos como la industrialización, la globalización y la consolidación de la democracia.

¹ A la vez, Scott identifica tres libros que proveen una mayor integración y mayor interés al campo organizacional: *Organizations; modern organizations* y *Formal Organization: A comparative approach*, incluyendo la revista *Administrative Science Quarterly* fundada en 1956.

Aunque existe dificultad para definir el concepto de organización y hay controversia al respecto, se brinda una definición inicial general. Algunas definiciones coinciden en que es una *agrupación humana*, creada por personas y cuya finalidad es lograr un objetivo común (R. Hall, 1996; W. R. Scott, 1992). De manera más completa Hall (1996, p. 33) definen la organización como:

Una colectividad con una frontera relativamente identificable, un orden normativo, niveles de autoridad, sistemas de comunicaciones y sistema de coordinación de membrecías, esta colectividad existe de manera continua en un ambiente y se involucra en actividades que se relacionan por lo general con un conjunto de metas; las actividades tienen resultados para los miembros de la organización, la organización y la sociedad.

Las universidades caben muy bien en la definición de organización, ya que en ellas se identifican niveles de autoridad, sistemas de comunicaciones y están obligadas a coordinar sus actividades. Además, responden a un contexto externo, están orientadas hacia objetivos y producen resultados, para los individuos, la organización misma y la sociedad.

Estudiar las organizaciones como las universidades exige que el investigador reconozca su complejidad y centralidad. Se hace necesario su abordaje desde una perspectiva vinculada a las ciencias sociales (Montaño, 2020) para comprender su complejidad atravesado por elementos históricos, culturales, políticos, institucionales y económicos.

1.2 La universidad como organización moderna en la sociedad contemporánea

1.2.1 La universidad como organización

La universidad es una organización central de la sociedad y profundamente respetada a lo largo de los últimos siglos (Wittrock, 1996, p. 331). Su finalidad se centra en ser una organización que conserva, reproduce y amplía el conocimiento (Villaseñor, 2003, pp. 83–84). Entre sus funciones centrales se encuentra la docencia, la investigación y la difusión del conocimiento más allá de sus muros (Grediaga, 2001, p. 14).

Las universidades se desarrollaron en la edad media como un medio para proveer educación (En latín *universitas* significa comunidad). Inicialmente, las lecciones eran lecturas y comentarios de textos jurídico-filosóficos, luego diversos docentes y alumnos comenzaron a organizarse en corporaciones autónomas o universidades, de donde se origina el carácter organizativo de esta institución, y que está en el centro de la autonomía e independencia de la academia (Ruegg, 2009). Desde el siglo XIX las universidades han

evolucionado hacia entornos más complejos en los que la combinación de actividades de docencia, investigación y divulgación son necesarias para garantizar un ambiente fértil para la creación de conocimiento y educación de los futuros líderes (Guarini et al., 2020, p. 110).

Las universidades se han convertido en organizaciones complejas. Cohabitan en su interior los más diversos campos disciplinares y especialidades, cada una generadora de subgrupos con sus intereses y demandas, reclamos de poder de decisión, y esfuerzos por hacerse un ámbito autónomo de decisión (Bojorquez, 2008, p. 14). Su personal académico este sujeto a una doble lealtad a su disciplina e institución (Henkel, 2005). Una población estudiantil en crecimiento en sus peticiones de educación y calidad y sometida a presiones para satisfacer las demandas de los problemas sociales de sus distintas disciplinas.

A las universidades se les exige responder a las demandas crecientes de sus beneficiarios: el Estado, el mercado, la comunidad académica y la sociedad civil². Las exigencias crecientes a la universidad se deben a la importancia del conocimiento útil (BEED, 1995; Whitley, 2000) y a la supercomplejidad que caracteriza a la época (Barnett, 2002). El conocimiento útil es relevante para la posición política y económica de los países, entre otros asuntos, por su papel clave en la generación de bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la población cada vez más grande y con menos recursos (BEED, 1995), y por su importancia en la supervivencia de las empresas nacionales en un mercado global de alta incertidumbre (Whitley, 2000). La universidad de hoy contribuye a la supercomplejidad que caracteriza a la época en: “1) su creación mediante su investigación y asesoría; 2) su control y evaluación a través de su función crítica y 3) afrontarla por medio de la enseñanza” (Barnett, 2002).

Debido a los elementos que la constituyen, a sus formas de conducta y a lo intangible de su producto (el conocimiento) la universidad puede ser entendida desde múltiples perspectivas. Desde los EO la universidad como organización se podría entender como un espacio multidimensional donde se cruzan lógicas de acción distinta: técnica, política, económica; en el que intervienen múltiples actores y que hacen del poder y el conflicto parte de su funcionamiento (Barba, 2013a; Montaña, 2001). No obstante, aunque es una organización que se dedica al conocimiento aún se desconocen muchos factores sobre sus formas de organización, identidad y dinámica de los actores (Barba y Montaña, 2001; Barnett, 2002; Ibarra-Colado, 2001; Lobato, 2016).

² Clark (1983) describe los tres primeros, Neave (2001) describe el último.

1.2.2 El contexto actual de cambio de la educación superior

El contexto de la educación superior en los países occidentales en las últimas décadas está marcada por el *neoliberalismo*. Este consiste en un tipo de capitalismo basado en la imposición del libre mercado en el funcionamiento de la economía; una apertura total, comercial y financiera de la economía; y un desplazamiento del Estado de la actividad económica y social (Ornelas, 2009, pp. 86–87). Según Brown (2005) el neoliberalismo se basa en una racionalidad que esparce los valores y mediciones del mercado y concibe al ser humano exclusivamente como un *homo economicus*. Si bien el neoliberalismo configura la vida en términos económicos, políticos, sociales y culturales, este varía geográfica y temporalmente (W. Brown, 2005). Demanda seguir observando cuales han sido sus efectos para la realidad latinoamericana.

La puesta en práctica de los modelos neoliberales inició por la elección de opciones neoconservadoras y liberales en los años 80, en Gran Bretaña de la mano de Margaret Thatcher (1979), y en los Estados Unidos por parte de Ronald Reagan (1980) dieron lugar a las reformas de los modelos económicos e ideológicos del modelo de Estado (Carrasco, 2020, p. 3). Desde este discurso se han creado políticas educativas que suponen la introducción de la ideología neoliberal, promoviendo prácticas de mercado y privatización de la educación superior pública.

En muchos países occidentales las presiones derivadas del neoliberalismo en los sistemas de educación superior han llevado a que estos experimenten profundos cambios que se manifiestan en sus patrones de financiación y formas de gestión. La tendencia general ha sido la disminución en su financiación, llevando a las universidades a buscar nuevas fuentes de ingreso (Shams, 2019; Ylijoki, 2005).

Esta tendencia ha sido llamada por Slaughter y Leslie (1997a) como “capitalismo académico”. Acorde con estos autores el capitalismo académico se refiere tanto a la actividad de mercado directa que busca beneficios (ej. patentes, licencias, spin off etc.) como al comportamiento de mercado que implica la competencia por la financiación externa, pero sin la intención de obtener beneficios (ej. concesiones, contratos de investigación, donaciones, etc.). En ambos casos se promueve una tendencia hacia el mercado y una competencia en la educación superior.

Esta tendencia también ha estado asociada con la adopción de la doctrina del “New Public Management” o “New Managerialism” que introduce valores y prácticas del sector privado a las instituciones del sector público tales como las universidades (Deem, 1998; Deem y

Brehony, 2005; Hood, 1995). Siguiendo esta doctrina, la gestión de la universidad ha transitado desde un tradicional modelo colegial hacia un modelo gerencial que enfatiza entre otras cosas, redición de cuentas, eficiencia, costo-efectividad, racionalidad económica, mercantilización y aseguramiento de la calidad en el trabajo académico (Adler y Lalonde, 2020; Shams, 2021; Ylijoki, 2005).

Los cambios en el contexto institucional de la educación superior también tienen un impacto en el funcionamiento de la academia (Ylijoki, 2005, p. 557). Se afirma que estamos ante una segunda revolución de la academia. En la primera revolución se llevó la investigación a la universidad, y ahora como una tercera misión, su espera que sea una función central de la universidad contribuir al desarrollo económico (Martin y Etzkowitz, 2001). Asimismo, Gibbons (2010) se refiere a un nuevo modelo de producción de conocimiento, donde la naturaleza de la investigación toma un cambio radical, debido a que se está transformando la investigación básica basada en la disciplina, hacia proyectos de investigación transdisciplinarios y orientada a problemas con realización de fondos externos.

Ahora bien, el contexto de educación superior en Latinoamérica ha estado permeado por esta tendencia neoliberal. En el trabajo de Villaseñor (2003, p. 29) se establecen una serie de conjeturas sobre el contexto de educación superior en México que bien es extrapolable al contexto latinoamericano y particularmente al caso Colombiano. Estas hipótesis se ubican en el campo de lo social, lo político, lo estratégico y lo conceptual. Se retoman algunas de sus conjeturas para entender el contexto actual de la educación superior.

1. La orientación política de mayor influencia en los países latinoamericanos corresponde a la tendencia neoliberal de globalización económica³.
2. Esta dirección política global y las políticas que de ella se derivan, surgen a partir de los intereses de generación y acumulación de la riqueza de los grandes corporaciones productivos mundiales; se hace operativa a través de la determinación de los centros hegemónicos mundiales (El G7, la organización mundial del comercio, etcétera); son alimentadas o impuestas por los organismos

³ Esta orientación política implica que el factor determinante en la relación entre países, así como al interior de las sociedades nacionales deba ser el *mercado* sin trabas, sobre todo en lo internacional. Por lo tanto, se presenta un proceso de mundialización interdependiente entre las sociedades, que conducen a un predominio de lo global sobre lo local y de lo internacional sobre lo nacional. Con la disminución de la capacidad de decisión de los Estados para desarrollar políticas independientes, debido a una sesión de responsabilidades a los organismos internacionales como el Banco Mundial y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) entre otros (Carrasco, 2020, pp. 2–3).

económicos mundiales (Banco Mundial, Foro Monetario Internacional, Banco Interamericano de Desarrollo) y ejecutadas por los gobiernos nacionales.

3. La orientación económica y de proyecto social en Colombia corresponden a la política dominante neoliberal. Por consiguiente, la política educativa en el campo de la educación superior se corresponden a una orientación de las organizaciones de educación superior de acuerdo con las necesidades de la globalización económica neoliberal (Carrasco, 2020, p. 3).
4. La función social que se le ha asignado a la educación superior bajo la orientación neoliberal es colaborar eficientemente para que mediante sus prácticas y servicios se impulse la inserción del país en la globalización. Esto contribuye a que el país desempeñe su función dentro de la división internacional del trabajo y del conocimiento, permitiendo su desarrollo conforme a los lineamientos establecidos por la sociedad del conocimiento.
5. A partir de la apertura económica de la década de los 90 la función de la educación superior en Colombia ha dejado de ser la de colaborar, a través de sus funciones académicas, a la solución de los principales problemas de la sociedad colombiana y ha perdido empuje como un factor de equidad social para los más necesitados y de formación de los cuadros profesionales para la dirección del país. Visto lo anterior desde el punto de vista de los intereses públicos.
6. La educación superior en Colombia se desarrolla bajo políticas de globalización neoliberal, priorizando intereses externos sobre las necesidades nacionales. Así, sus programas y políticas se diseñan más para cumplir expectativas internacionales que para responder a la sociedad colombiana.
7. En los planteamientos de la educación superior existen unas “líneas políticas orientadoras” de carácter general que agrupa los principales lineamientos, y de ellas se derivan las políticas y los programas que deberán aplicarse a las Instituciones de Educación Superior. Ellas son el campo de aplicación de la función social vista desde la orientación neoliberal globalizadora. Las “líneas políticas orientadoras” agrupan las directrices a ejecutar en los siguientes campos de la educación superior “1- Aseguramiento de la calidad: evaluación, acreditación y certificación; 2- Financiamiento; 3- Vinculación con la sociedad y el mundo del trabajo (corresponsabilidad); 4- Acceso y Diversificación: la educación a lo largo de la vida;

5- Centralidad de la docencia y del aprendizaje; 6- Autonomía y relación con el Estado; 7- Internacionalización.”⁴ (Villaseñor, 2003, p. 31).

8. Las “líneas políticas orientadoras” que se derivan de la orientación neoliberal se ha ido institucionalizando, casi sin cuestionarse han pasado a formar parte de las directrices generales de las instituciones. Esto ocurre porque se les ha atribuido un carácter ambiguo y casi axiomático.
9. La orientación neoliberal de las “Líneas Políticas Orientadoras” y los programas mediante los cuales se aplican se han ido imponiendo desde los diversos niveles del gobierno o de las autoridades universitarias. Esto se ha puesto en marcha a través de la aplicación de mecanismos de aseguramiento de la calidad (acreditaciones, evaluaciones) a las instituciones o a los individuos operados con criterios de calidad no siempre aceptados por la mayoría de los académicos, y asociados con la asignación de recursos adicionales.
10. La aplicación estratégica de las “Líneas Políticas Orientadoras” ha acentuado el carácter instrumental de la educación superior, y esa instrumentalidad la ha orientado de acuerdo con los requerimientos de la competitividad económica y comercial desde la perspectiva neoliberal. Según Villaseñor (2003) la instrumentalización de la educación superior se manifiesta en cuatro políticas fundamentales que sustentan la función social de la educación superior:

“a) en la de capacitación y reciclaje de mano de obra en relación con las necesidades de la demanda laboral de la globalización, por medio de la docencia;

b) en el desarrollo de una investigación principalmente encausada hacia productos de carácter tecnológico y aplicativo, por medio del impulso del conocimiento útil;

c) en la política de vinculación y oferta de servicios académicos a ciertas franjas de la sociedad, preferentemente de servicios que sean demandados por quienes busquen integrarse competitivamente en el mercado internacional;

d) en la formación axiológica y ciudadana de los alumnos, centrada en los valores o cualidades que se consideran dotados de un carácter funcional y

4 Los principales documentos oficiales, gubernamentales u oficiales en los que se fundamentan las “Líneas Políticas Orientadoras” para el ámbito internacional son: “Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI” de la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, de la UNESCO en noviembre de 1998; el documento “Higher Education in Developing Countries. Peril and Promise” y “Constructing Knowledge Societies: new challenges for Tertiary Education” del Banco Mundial, dados a conocer en febrero de 2000 y junio de 2002; el reporte del Centre for Educational Research and Innovation de la OCDE, denominado “Knowledge Management in the Learning Society” de fines del mismo año 2000” (Villaseñor, 2003, p. 31).

de producción de resultados verificables; igualmente en la formación en valores que refuerce el aprecio subjetivo de lo que la orientación neoliberal considera estratégicamente como valioso: el éxito individual, la calidad total, la competencia, la uniformidad, etcétera.” (Villaseñor, 2003, pp. 32–33).

11. Como consecuencia de la orientación anterior, otros componentes de la función social como la formación de la persona, la dimensión humanista, la solidaridad, la fundamentación filosófica, la apropiación de elementos histórico-culturales y el aprecio por la diversidad, pasan a ocupar en los hechos, no en el discurso, un lugar subordinado dentro de las políticas orientadoras y de los programas.
12. De acuerdo con las consideraciones anteriores, en la educación superior se está dando un proceso creciente de privatización, entendida esta de dos maneras. La primera se basa en estructurar los contenidos de la academia, organizar su administración y tomar decisiones que reflejen los intereses y valores privados de la sociedad; la segunda implica la reducción creciente del financiamiento público, el aumento de recursos privados para cubrir los costos educativos y la transferencia de fondos públicos a organizaciones privadas (Castelao, 2021, p. 7).

Estas conjeturas ubican la función de la educación superior en el ámbito de los procesos del mercado globalizado, comprendida la globalización de acuerdo con las tendencias neoliberales, lo cual conduce a que se pongan en práctica mecanismos de diversa índole con el objetivo de encauzar efectivamente a las universidades a cumplir su función social asignada (Villaseñor, 2003, p. 34).

En el contexto colombiano, su sistema de educación superior público se basa en la idea de que la educación superior es un bien público cultural (Ley 30 de 1992). Sin embargo, la educación superior en Colombia, como en muchos otros países latinoamericanos, han enfrentado cambios que han desafiado los valores básicos del Estado de bienestar. Estos cambios están en la línea que apunta a mejorar la competitividad de los sistemas nacionales de educación superior en el mercado global. Como en muchos otros países los elementos impulsados por el mercado han sido gradualmente implementados en su sistema de educación superior. Estos cambios plantean desafíos a la universidad y sus académicos.

En suma, en los sistemas de educación superior de los distintos países, la globalización neoliberal se traduce en la imposición del modelo empresarial como la única opción para la universidad, determinado por fundamentos mercantiles, además de la separación de los fines tradicionales que corresponden al carácter laico, gratuito de la educación superior a

los fines perseguidos por las empresas, mismos que radican en su comercialización (Ramos, 2016, p. 15).

1.3 La Identidad Organizacional

1.3.1 La importancia de la identidad organizacional

La identidad es un concepto importante en el mundo contemporáneo. Este hacia finales del siglo XX fue un objeto creciente de análisis por parte de los teóricos sociales. El carácter de cambio en la modernidad generó grados de fragmentación y disociación de las instituciones sociales y patrones de vida que desafiaron los supuestos existentes sobre la naturaleza de la identidad (Giddens, 1991; Harvey, 2020; Henkel, 2005). Además, en la era posindustrial, donde hay más opciones de identidad, más tolerancia a la diversidad de identidades y cambios más frecuentes a lo largo de la vida, la identidad es aún más problemática que en épocas anteriores y demanda una mayor comprensión de su dinámica (Albert et al., 2000; Gergen, 1991).

Este concepto ha sido abordado por la filosofía, la psicología, el psicoanálisis, la antropología, la sociología, la ciencia política, la lingüística entre otros. La identidad ha sido estudiada en temas como la acción colectiva y la cooperación, guerras y conflictos étnicos, paz y seguridad comunitaria, nacionalismos, movimientos sociales, identificación de partidos etc. (Abdelal et al., 2006). En el campo de los EO, el estudio de la identidad también ha sido un tópico de una injerencia importante (A. D. Brown, 2019; Corley et al., 2006; Pratt et al., 2016) y se ha considerado en múltiples niveles de análisis: organizacional, grupal e individual (Sveningsson y Alvesson, 2003, p. 1163).

En un contexto institucional dinámico y complejo, donde la organización debe sobrevivir y exponerse a cambios y transformaciones constantes, la identidad es una dimensión crítica al que hay que prestar atención particular. Ahora bien, la IO es un tipo de identidad colectiva y se ha convertido en un ámbito particular de indagación. Este concepto se ha convertido en una categoría central de lo que significan las organizaciones (Albert y Whetten, 1985a; Ashforth et al., 2011; Czarniawska, 1997; Dutton y Dukerich, 1991; Gioia et al., 2000; Hatch y Schultz, 2002). De ahí que se le considere un dominio teórico relevante para los EO.

El concepto de IO ha sido empleado por académicos para analizar sus implicaciones en la dinámica organizacional, establecer conexiones con otros constructos y contribuir al entendimiento de diversos fenómenos (Alvesson et al., 2008). Se ha utilizado para analizar temas como la toma de decisiones estratégicas (Dutton y Dukerich, 1991; Elsbach y

Kramer, 1996; Gioia y Thomas, 1996; Glynn, 2000), el cambio organizacional (Chreim, 2005; Nag et al., 2007) y cómo las organizaciones se relacionan con los stakeholders (Brickson, 2005).

En efecto, el tema de la IO es importante a nivel tanto teórico como empírico. Además se ha utilizado en dos sentidos, como una perspectiva de análisis y como un objeto de estudio. Es decir, “existe un interés por lo que “se es” como forma cultural e histórica, y una propensión a tomar la IO como perspectiva para comprender algunos fenómenos sociales presentes en las organizaciones” (González-Miranda, 2014a, p. 48).

1.3.2 El concepto de Identidad Organizacional

En términos generales el concepto de identidad habla de la definición de una entidad como una persona, grupo u organización a quien permite ubicarla y darle sentido en relación con los otros. Con lo que respecta a la IO este tradicionalmente ha sido entendido como el conjunto de características que los miembros de una organización consideran centrales, perdurables y distintivas de estas (Albert y Whetten, 1985a). Aunque los significados de “central”, “distintivo” y “perdurable” se han discutido en los últimos años orientándose a una concepción más dinámica (Corley y Gioia, 2004; Gioia et al., 2013; Hatch et al., 2015).

Para Pratt (2003, p. 164) la identidad involucra un significado autoreferencial, al responder a la pregunta ¿Quién soy yo? o ¿Quiénes somos nosotros? captura la esencia de la identidad al resaltar los intentos de una entidad por comprenderse a sí misma. Al igual que con el concepto de identidad en general la IO involucra un significado autorreferencial al responder a la pregunta: ¿Quiénes somos? (Albert y Whetten, 1985a, p. 264) en un nivel de análisis colectivo. Es decir, en un nivel organizacional la identidad trata sobre aquello que provee significado un nivel por encima y más allá de los miembros individuales - un significado autorreferencial donde el yo es el colectivo- (Corley et al., 2006, p. 87). Tales significados pueden ser tácitos o explícitos, dados por sentido, o más conscientemente disponibles (Corley y Gioia, 2003).

1.3.3 Identidad organizacional y universidades

La IO es un concepto relativamente nuevo en la investigación sobre educación superior, aunque es estrechamente vinculado con los estudios que colocan su foco en la cultura organizacional (Valimaa, 1998), símbolos y artefactos (B. Clark, 1972) y más recientemente el branding y el marketing (Stensaker, 2007). La IO está relacionada con el intento de explicar las dinámicas de los procesos de cambio en la educación superior, máxime si

consideramos el creciente énfasis en ver las universidades como actores organizacionales, acompañado por un incremento de los reclamos de rendición de cuentas (Czarniawska, 1997; Czarniawska y Wolff, 1998). El interés por estos desarrollos está también estrechamente vinculado con la desregulación de los sistemas domésticos de educación superior y su creciente internacionalización, con universidades cada vez más vistas como competidoras en un sector de la educación superior vista como un mercado (Etzkowitz y Leydesdorff, 1997).

Estos cambios en el campo de la educación superior también contribuyen a la transformación de las universidades al menos con lo que respecta a su estructura organizacional y a incrementar su formalización (Ramirez y Christensen, 2013). En esencia, estos cambios tienden a conducir a una universidad más gestionada (Stensaker et al., 2012), acompañada por información que incrementa la tensión y el conflicto dentro de las universidades, lo que en sí mismo crea más restricciones en el alcance y escala del cambio (Locke et al., 2011). En el centro de tal tensión está a menudo la discusión acerca del futuro de la dirección y desarrollo de la universidad, lo que plantea cuestiones relacionadas con los valores y normas claves relacionadas con la universidad como una institución (Marginson y Considine, 2000).

Por lo tanto, la IO es un concepto promisorio para la investigación en educación superior, que intenta esclarecer y explicar cómo los cambios en el ambiente impactan las instituciones (Ver Greenwood et al., 2011). Aunque la investigación también ha demostrado que el sector de la educación superior es un sector altamente institucionalizado y resistente al cambio radical (Huisman, 2009). Por último, una contribución importante es la de Stensaker (2015) que desarrolla un marco conceptual que vincula la IO con los diferentes procesos de cambio en la educación superior e identifica y discute cuatro específicas áreas donde la identidad afecta significativamente actividades en las universidades: la IO como interpretación, integración, imagen, y innovación.

1.4 Las lógicas institucionales para el estudio de las organizaciones

1.4.1 Aproximación a las instituciones

Las instituciones son el tipo de estructuras más importantes de la sociedad, ellas determinan las reglas de juego de la sociedad (North, 1993, p. 13) y muchos procesos sociales son producto de la interacción institucional (Hodgson, 2003, p. 22). Ellas son

importantes porque afectan el comportamiento de las organizaciones y los individuos (North, 1993; R. Scott, 2013; Torres, 2015) y estructuran los incentivos del intercambio humano, sea económico, político y social (North, 1993, p. 13).

Aunque en la literatura no hay consenso sobre lo que son las instituciones, lo que ha dificultado su estudio sistemático y generado diversas perspectivas institucionales (Del Castillo, 2000, p. 1). Autores como Hodgson (2003, p. 22) las definen como “el sistema de reglas sociales establecidas y extendidas que estructuran las interacciones sociales” y Jeppersen (2001, p. 195) define la institución como “un patrón social⁵ que revela un proceso de reproducción particular”.

Scott (2013) ofrece una amplia definición de institución que agrupa una cantidad de elementos: “las instituciones comprenden elementos regulativos, normativos y cultural cognitivos que, junto con las actividades y recursos asociados brindan estabilidad y significado a la vida social” (R. Scott, 2013, p. 56). Destaca las instituciones como multifacéticas, estructuras durables, compuesta de elementos simbólicos, actividades sociales y recursos materiales.

Al influir en el comportamiento individual y organizacional, las instituciones funcionan como estructuras restrictivas para la acción humana, aunque también la autorizan y permiten su control. Las instituciones imponen restricciones que definen lo legal, lo moral y límites culturales, distingue el comportamiento aceptable e inaceptable, pero también dan soporte y empoderan actividades y actores; proveen guías, recursos y estímulos para la acción, pero también prohíben y constriñen la acción (R. Scott, 2013, p. 58).

Siguiendo a North (1993) las instituciones pueden ser formales (ej. normas) e informales (como acuerdos o códigos de conducta); pueden ser creadas (como las constituciones) o evolucionar simplemente a lo largo del tiempo. En todo caso, las instituciones son el marco en cuyo interior ocurre la interacción humana.

Si consideramos a las instituciones como sistemas de reglas socialmente inmersos, las organizaciones son un tipo especial de institución con algunas características adicionales. Cuentan con: “a) criterios para establecer sus límites y para distinguir a los miembros de los no miembros, b) principios de soberanía para determinar quién está a cargo, y c) cadenas de órdenes quienes definen las responsabilidades dentro de la organización” (Hodgson, 2003, p. 31). No obstante, la institución y la organización no son conceptos

⁵ Los términos orden o patrón hace referencia a una secuencia de interacción estandarizadas.

intercambiables, “las instituciones preceden a las organizaciones y crean las condiciones que hacen posible su existencia y evolución, incluso, la orientación de dicha evolución” (Alpuche y Bernal, 2015, p. 22). A modo de ejemplo, en el campo de la educación la institución sería la educación, mientras que la organización sería la universidad. Esta última, no sería posible sin el conjunto de reglas que permiten su creación y evolución. De igual modo, la institución educativa debe materializarse mediante la organización universidad.

Las instituciones están presentes en diferentes espacios sociales e influyen sobre los campos organizacionales. Instituciones como el Estado, el mercado y las profesiones son instituciones de la sociedad moderna que ejercen fuertes presiones sobre las organizaciones y los individuos.

1.4.2 La teoría institucional para el análisis organizacional

La teoría institucional es quizás el enfoque dominante para comprender la organización (Greenwood et al., 2008, p. 20). Hace referencia a un cuerpo teórico “que sustenta su análisis en la importancia de la vida institucional en diversas conformaciones sociales” (Montaño, 2020, p. 23). La teoría institucional es un referente destacado en las ciencias sociales y una gran cantidad de publicaciones dan cuenta de su desarrollo (Montaño, 2020, p. 25).

Incluye una variedad de aproximaciones teóricas que desde diferentes miradas destacan la relevancia de la institución. Abarca el estudio de instituciones centrales de la vida social (ej. el Estado y mercado), campos organizacionales (ej. educación superior) y organizaciones en particular. Incluye aproximaciones teóricas diversas, cercanas a posturas teórico-metodológicas como el estructural-funcionalismo, el constructivismo, la fenomenología, el positivismo entre otros y se coloca en campos disciplinarios como la economía, la antropología, la sociología, la ciencia política, el psicoanálisis, la administración y los estudios de la organización (Montaño, 2020, p. 23). Involucra el viejo institucionalismo y el nuevo institucionalismo (Greenwood y Hinings, 1996).

El nuevo institucionalismo involucra una vertiente económica (Ej. North, 1993; Williamson, 1985), de ciencia política (Ej. March y Olsen, 1989) y sociológica u organizacional (Ej. Dimaggio y Powell, 1999; Meyer y Rowan, 1999; Zucker, 1999)⁶. La vertiente económica enfatiza en las variables económicas sobre las sociales, la vertiente política apreciada en

⁶ Una clasificación alternativa es la propuesta por Hall y Taylor (1996) que proponen tres escuelas básicas de pensamiento: institucionalismo de elección racional, institucionalismo histórico (comparativo) e institucionalismo organizacional (sociológico).

la ciencia política y administración pública (March y Olsen, 1989), en la vertiente sociológica la lógica explicativa central es la búsqueda de la legitimidad (Dimaggio y Powell, 1999; Meyer y Rowan, 1999; Zucker, 1999).

Los académicos del institucionalismo sociológico y organizacional se nutren de las corrientes de pensamiento como la psicología cognitiva, los estudios culturales, la fenomenología y la etnometodología. Un rasgo característico del nuevo institucionalismo sociológico es su atención a los marcos cognitivo y cultural más que al sistema normativo (Dimaggio y Powell, 1991, pp. 15–18). Son autores representativos Meyer y Rowan (1999), Dimaggio y Powell (1999), Tolbert y Zucker (1983), Zucker (1977, 1987), Friedland y Alford (1999) y Nielsen (2001).

En esta última vertiente la pregunta fundamental que le da origen es: “¿Porqué y con qué consecuencias las organizaciones usan arreglos organizacionales particulares que desafían las tradicionales explicaciones racionales?” la respuesta esencial proveída por la teoría institucional enfatiza el juego ampliamente compartido de valores e ideas socialmente aceptadas (Greenwood et al., 2008, p. 7). La explicación institucional no deriva del cálculo del autointerés de los actores organizacionales, ni de los imperativos de la funcionalidad instrumental, más bien, esta enfatiza que las organizaciones buscan legitimidad y supervivencia, y destaca el papel de la cognición y la obligación, no del interés propio (Greenwood et al., 2008, p. 7).

Las tesis institucionales planteadas ya desde la década de los 60 y 70 del siglo pasado se resume en lo siguiente: 1) Las organizaciones están influenciadas por su contexto institucional; 2) Las presiones institucionales afectan a las organizaciones, especialmente aquellas con tecnologías poco claras y/o resultados difíciles de evaluar, las organizaciones que son altamente sensibles al contexto institucional son *organizaciones institucionalizadas*; 3) Las organizaciones se vuelven isomórficas con su entorno institucional para asegurar su legitimidad, que le provee beneficios de supervivencia; 4) Debido a que la conformidad con las presiones institucionales puede ser contraria a los dictados de la eficiencia, la conformidad puede ser ceremonial, donde las estructuras simbólicas están desacopladas del núcleo técnico de la organización; 5) las prácticas institucionales generalmente se dan por sentadas; ampliamente aceptadas y resistentes al cambio (Greenwood et al., 2008, p. 6). Una vertiente de desarrollo del nuevo institucionalismo son las lógicas institucionales que se desarrollará a continuación.

1.4.3 La perspectiva de las lógicas institucionales

Las lógicas institucionales es una orientación teórica que surgió en la década del 90, parte de la teoría institucional, en específico se trata de una proliferación significativa de las variantes del isomorfismo y las teorías de la legitimidad de Meyer y Rowan (1977) y DiMaggio y Powell (1999). Pero se aleja de ella al criticarle al nuevo institucionalismo principalmente su falta de explicación de la agencia, el interés y el cambio social (Greenwood et al., 2008; Thornton et al., 2012; Thornton y Ocasio, 2008).

Esta perspectiva comparte con el nuevo institucionalismo su atención en las instituciones sociales como una dimensión clave de la dinámica social y la importancia de la dimensión cognitiva de las instituciones, que provee a los actores modelos dados por sentido de realidad y comportamiento (Tolbert y Zucker, 1983). Sin embargo, la perspectiva de las lógicas institucionales adoptan una mirada más matizada de la naturaleza de las instituciones, su evolución en el tiempo y su influencia en los actores (Lepori, 2016, p. 247).

La perspectiva de las lógicas institucionales constituye un marco meta-teórico para analizar las interrelaciones entre instituciones, organizaciones e individuos en los sistemas sociales (Thornton et al., 2012, p. 2). Ayuda al investigador interesado a responder preguntas de cómo actores individuales y organizacionales se ven influenciados por su situación en múltiples ubicaciones sociales por el *sistema interinstitucional*, esto es, por órdenes institucionales como la familia, la religión, el Estado, el mercado, las profesiones y las corporaciones (Thornton et al., 2012, p. 2).

Para Thornton, Ocasio y Lounsbury (2012, p. 2) cada orden institucional dentro del sistema interinstitucional distingue principios de organización, prácticas y símbolos que influyen el comportamiento individual y organizacional. Cada lógica institucional representa un marco de referencia que condiciona las decisiones de los actores para dar sentido, el vocabulario que ellos usan para motivar la acción, y el sentido de su yo e identidad. Los principios de organización, prácticas y símbolos de cada orden institucional dan forma de manera diferente como tiene lugar el razonamiento y como se percibe y se experimenta la racionalidad.

El origen de la investigación teórica y empírica de la perspectiva de las lógicas institucionales fue presentada por Friedland y Alford en 1991 en su capítulo "Bringing Society Back In: Symbols, Practices, and Institutional Contradictions" en un volumen editado por Powell y DiMaggio (1999) que intentaban dirigir un programa de investigación en torno al isomorfismo estructural y cognitivo de los campos organizacionales. Luego, esta

perspectiva es perfeccionada por Thornton y Ocasio (1999, 2008) y Thornton, Ocasio y Lounsbury (2012) que combinan los macro y micro supuestos del nuevo institucionalismo. Después de más de tres décadas la perspectiva de la lógica institucional ha consolidado una comunidad de académicos y es reconocida como una perspectiva central en sociología y teoría de la organización (Greenwood et al., 2008).

Las lógicas institucionales son definidos como “los patrones históricos socialmente construidos de prácticas materiales, supuestos, creencias y reglas por los cuales los individuos producen y reproducen su existencia material, organizan el tiempo y espacio y proveen significado a la realidad social” (Thornton y Ocasio, 1999, p. 804). Para la conformación de la perspectiva, Thornton y Ocasio (2008) y Thornton, Ocasio y Lounsbury (2012) generan cinco supuestos sobre ella: *agencia incrustada*, *la sociedad como sistema interinstitucional*, *las bases materiales y culturales de las instituciones*, *instituciones en múltiples niveles* y *contingencia histórica* que serán desarrollados en el marco teórico.

Este marco de referencia permite apreciar a la organización universitaria como un espacio contradictorio con múltiples lógicas que coexisten e interactúan. Una tensión central es entre la lógica empresarial/managerial y la lógica educativa/académica. Las universidades deben considerar las demandas del mercado, pero también el cumplimiento de su función social en un contexto institucional. Además de posibilitar la investigación entre los niveles institucional, organizacional e individual y reconocer que las instituciones poseen múltiples lógicas con su dimensión material y simbólica.

1.4.4 Lógicas institucionales en la educación superior

La educación superior ha sido frecuentemente considerada como un prototipo de un campo organizacional caracterizado por un pluralismo institucional (Canhilar et al., 2016; Lepori, 2016). Siguiendo la perspectiva de las lógicas institucionales (Thornton et al., 2012) órdenes instituciones en el sistema interinstitucional como el *Estado*, el *mercado*, las *profesiones* y las *corporaciones* influyen en el campo organizacional de la educación superior, que se traducen en presiones institucionales para las organizaciones que conforman el campo.

Tradicionalmente, las presiones del Estado están relacionadas con las prioridades nacionales, que reflejan las necesidades de lo público y del deseo que programas y servicios de la educación superior influyan en las universidades, a menudo expresadas por normas nacionales e internacionales y supervisada por organismos nacionales de educación superior (Grossi et al., 2020, p. 4). Así para obtener y mantener legitimidad en la

sociedad, la universidad tiene la función de hacer investigación, docencia y extensión (necesidad de desarrollo local y nacional).

Adicionalmente, las universidades son expuestas a presiones de mercado derivadas de la necesidad de vender programas y servicios dentro y más allá de los límites nacionales para asegurar la sostenibilidad financiera (Grossi et al., 2020, p. 4). Las presiones del mercado también derivan de regular las universidades a través de empresas privadas en términos de aseguramiento de la calidad y la acreditación y nace de mantener una buena posición en los rankings nacionales e internacionales y asegurar su supervivencia (Grossi et al., 2020, p. 4).

Al interior del campo organizacional de la educación superior⁷ y siendo influenciado por los órdenes institucionales anteriormente mencionados la literatura ha considerado la presencia de dos lógicas institucionales fuertemente marcadas. Lo que se podrá denominar la *lógica educativa académica* y la *lógica empresarial/managerial* (Canhilal et al., 2016; Grossi et al., 2020; Pietilä y Pinheiro, 2021). Estas lógicas institucionales presentan condiciones conflictivas y de tensión permanente en la organización universitaria.

La lógica educativa/académica es basada en la idea de que la universidad es “una comunidad de académicos” que tienen la misión de producir conocimiento y mantener su reputación académica entre pares. Ellas son organizaciones consideradas altamente específicas caracterizadas por un flojo acoplamiento (Weick, 1976) y la dominancia de la profesión (Mintzberg, 1979). La lógica académica enfatiza en la naturaleza específica de las actividades de investigación, que no pueden controlarse desde afuera, y en consecuencia proporciona una justificación para la autonomía de la investigación y la falta de control central (Musselin, 2006). Considera a las disciplinas científicas como la estructura cognitiva y social central de la academia (Becher, 1994), a través del cual se gestiona las carreras profesionales y, en consecuencia, como resultado en universidades descentralizadas (Becher y Trowler, 2001; B. Clark, 1983). La lógica académica se basa en principios como la autonomía profesional, la autorregulación, la colegialidad y la curiosidad intelectual (Shams, 2019). La coordinación entre pares, las decisiones colegiadas basadas en el consenso y la igualdad formal de los académicos, son considerados componentes centrales en los procesos de toma de decisiones (Thornton y Ocasio, 1999).

⁷ Siguiendo el concepto de Powell y Dimaggio (1999)

La lógica empresarial comienza hacerse presente en las últimas décadas al estar las universidades sujetas cada vez más a presiones por volverse similar a otras organizaciones, por introducir una estructura formal, y convertirse en una “organización racional” con estrategias y objetivos claramente definidos (Canhilal et al., 2016; Ramírez, 2009). Este proceso inicio en Latinoamérica en 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 la Nueva Gestión Pública en las políticas públicas. Las presiones normativas por alinearse con el modelo corporativo son parte de un amplio proceso de difusión de un modelo de organización global, donde todas las organizaciones compiten a nivel global, mientras que las características relacionadas con sectores y países deberían desaparecer (Meyer et al., 1997).

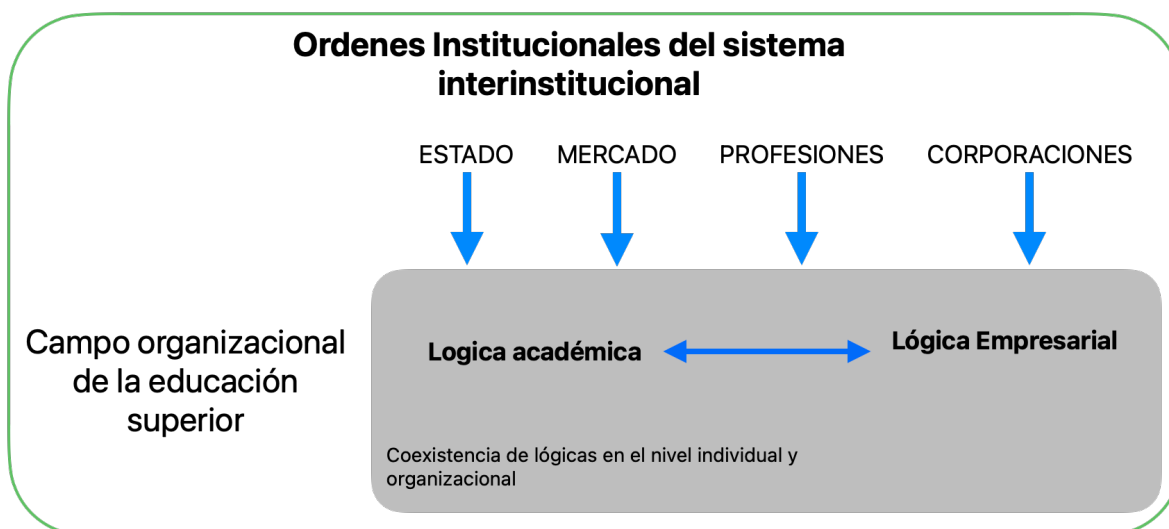
En el contexto latinoamericano, el ambiente institucional de las universidades cambio en la década de 1980 con la introducción del neoliberalismo y el correlato del Nueva Gestión Pública (Carrasco, 2020; Parker, 2011; Pollitt, 1993) que promueven un entendimiento de que las organizaciones públicas deben ser manejadas como las organizaciones privadas, y específicamente, desarrollar una clara identidad e introducir una jerarquía y racionalidad en sus estructuras (Brunsson y Sahlin-Andersson, 2000). Son aspectos claves de la lógica empresarial, el enfoque en los resultados, en la relación del valor por dinero auditado, externalización de las formas de gobierno de las empresas privadas, mecanismos de control y rendición de cuentas, presupuesto basado en el desempeño, filosofía de pago por usuario y la competencia basada en el mercado (Grossi et al., 2020, p. 5).

En el nivel del trabajo académico, la lógica empresarial demanda centralización en las decisiones y su implementación a través de sistemas de reglas y autoridad, guiando a los actores en sus actividades (Canhilal et al., 2016, p. 173). Se centra en utilizar formas de juicio de medidas de desempeño más cuantitativo y eleva el uso de métricas e indicadores (Kallio et al., 2016; Ter Bogt y Scapens, 2012; Ylijoki, 2005). Entre los indicadores de desempeño están 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).

En la figura 1 se muestra un esquema que identifica las órdenes institucionales del sistema interinstitucional y su influencia en la presencia de lógicas institucionales en el campo de la educación superior. En particular los órdenes del Estado, mercado, las profesiones y las

corporaciones (macro nivel) influyen a nivel organizacional e individual (micro nivel) de la presencia de la lógica académica y empresarial.

Figura 1: Influencia de órdenes y lógicas instituciones en la educación superior



Fuente: Elaboración propia a partir de Grossi et al (2020) y Thornton et al (2012).

En resumen, en la organización universitaria hay presencia de lógicas institucionales que coexisten y podrían estar en competencia, estas lógicas operan a nivel de campo y organizacional y provienen de órdenes institucionales principalmente desde el Estado, el mercado, las profesiones y las corporaciones (Battilana y Lee, 2014).

El uso de las lógicas institucionales en la educación superior es un fenómeno relativamente nuevo (Cai y Mountford, 2021, p. 2). En una revisión sistemática en el uso de la teoría institucional en la educación superior, Cai y Mehari (2015) encontraron que muchas de las aplicaciones de la teoría institucional a la educación superior se refieren al nuevo institucionalismo con foco en el isomorfismo y los procesos de estructuración, mientras que el desarrollo del emprendimiento o trabajo institucional y las lógicas institucionales es raramente aplicado. Sin embargo, estos autores predijeron una tendencia hacia la popularidad de las lógicas institucionales en la educación superior.

También Lepori (2016) en su selección de estudios que aplican las lógicas institucionales, afirma el potencial de la teoría de las lógicas institucionales para el estudio de la educación superior. El concluye que “la teoría de la lógica institucional puede proveer un marco más matizado y flexible que dé cuenta del rol de la agencia humana (integrada) y la naturaleza multinivel de la dinámica social” (Lepori, 2016, p. 246). Además, la perspectiva de las lógicas institucionales es particularmente útil en la educación superior porque es una de

esas arenas señaladas desde hace mucho tiempo de dominio de las profesiones, pero que cada vez más representan un complejo sistema institucional que contiene plurales e incluso contradictorias lógicas institucionales (Bastedo, 2008; Shields y Watermeyer, 2020).

1.4.5 Lógicas institucionales e identidad organizacional

Desde el inicio de la perspectiva de las lógicas institucionales el concepto de identidad ha estado integrado (Friedland y Alford, 1999). Sin embargo, Thornton et al., (2012, p. 128) reconoce que aún falta mucha más investigación de como las lógicas institucionales moldean y son moldeadas por las instancias materiales de las lógicas, las prácticas y las identidades de actores concretos.

Las lógicas institucionales proveen una fundamentación clave para las identidades de organizaciones, grupos e individuos (Thornton, 2004; Thornton et al., 2012; Thornton y Ocasio, 1999). Mientras que las lógicas institucionales guían como actuar en una determinada situación, la identidad se centra en la pregunta sobre “¿quiénes somos?” (Thornton et al., 2012, p. 130). Debido a que el trabajo se enfoca en la IO, se centra en el vínculo de está con las lógicas institucionales.

Si bien las lógicas institucionales dan forma a las identidades organizacionales el cambio en las identidades también puede dar cuenta del cambio de lógicas institucionales. Para Thornton et al., (2012, p. 131) las lógicas y las identidades están flojamente acopladas y el cómo y en qué medida los cambios en las lógicas se relaciona con los cambios en las identidades es una cuestión empírica que requiere una mayor investigación y desarrollo teórico. En este sentido, la investigación busca entender como la lógica empresarial y académica son un fundamento para la IO que los actores perciben en una universidad concreta de carácter público. Luego se delimita el problema de investigación centrado en comprender la dinámica de la IO en un contexto de cambio.

1.5 Delimitación: La dinámica de la identidad organizacional en el cambio organizacional desde la perspectiva de las lógicas institucionales

Como se sustentó, desde 1980 y 1990 el panorama de la educación superior ha experimentado un fundamental cambio (Bozoğlu y Göktürk, 2021; Burke, 2013; Olssen y Peters, 2005; Youngs, 2017). La comprensión normativa de la educación superior se ha ido transformando en una comprensión empresarial-managerial, impulsado por las políticas de

globalización neoliberal en la educación superior (Aboites, 2001; Ornelas, 2009) y expresado en programas como el capitalismo académico (Slaughter y Leslie, 1997b) y la doctrina de la Nueva Gestión Pública (New Public Management) (Deem, 1998; Deem y Brehony, 2005; Hood, 1995) que mercantilizan la educación, alterando así la noción, la estructura y la función de la universidad (Anderson, 2008; Arimoto, 2010; Ibarra-Colado, 2005; Lea, 2011). Hoy día el panorama de la educación superior está dominada por conceptos tales como performatividad, mercantilización, rendición de cuentas, medidas de calidad e indicadores (Bozoğlu y Göktürk, 2021; Czarniawska y Genell, 2002; Kallio et al., 2016).

En este sentido, las universidades han adoptado patrones de eficiencia, eficacia y competitividad y una cultura orientada a los resultados y el rendimiento (B. Clark, 1983; Clarke y Knights, 2015; Ibarra-Colado, 2005; Shams, 2019; Slaughter y Leslie, 1997b). La dirección se limita a la asignación eficiente de recursos y asegurando a través de sistemas de medición y control para que los objetivos de la organización se persigan de manera efectiva (Chandler et al., 2002; Kallio et al., 2016; Leišytė, 2016; Pollitt, 1993). Al mismo tiempo, el trabajo de grupos e individuos está cada vez más determinado por objetivos estratégicos para la organización (Sousa et al., 2010). La conexión con los negocios y la industria es altamente valorada (Henkel, 2005) y la evaluación externa es ejercida a través de sofisticadas medidas y métricas (Marginson, 2008). Comprometiéndose en una serie de actividades generadoras de ingresos y búsqueda de recursos y confiando aún más en la tasa de matrícula de los estudiantes (Deem et al., 2007).

La introducción de mecanismos empresariales está transformando el mismo concepto de universidad (Wedlin, 2008), afectando el rol y carácter de las universidades. Como lo plantea Ibarra-Colado (2005, p. 16) la universidad ve reducida su complejidad a una fábrica de conocimientos, redefiniendo su naturaleza, finalidades y organización.

Una consecuencia de la empresarialización y del managerialismo es la coexistencia de dos elementos en las universidades de nuestro tiempo. El primero de ellos es una lógica académica y/o profesional propia de las universidades. La segunda es que al incorporar modelos manageriales o de mercado en sus estructuras se permean de una lógica económica.

La presencia de la lógica empresarial/managerial por un lado, y la lógica educativa/académica por el otro, hace de la universidad una organización híbrida, esto es, una organización que incorpora diferentes lógicas, formas e identidades (Albert y Whetten,

1985a; Battilana y Lee, 2014; Canhilal et al., 2016; Greenwood et al., 2011; Grossi et al., 2020; Kallio et al., 2016; Pietilä y Pinheiro, 2021). De hecho, ya la literatura sobre teoría organizacional y EO consideran que la educación superior es un campo caracterizado por un pluralismo institucional (Canhilal et al., 2016; Greenwood et al., 2011; Gumpert, 2000; Kraatz y Block, 2008; Thornton y Ocasio, 2008) y la universidad es considerada como un espacio donde convergen múltiples lógicas y racionalidades que interactúan entre sí (Bastedo, 2008; Cai y Mountford, 2021; Shields y Watermeyer, 2020; Thornton y Ocasio, 2008; Townley, 1997). El conflicto de los puntos de vista de los miembros de la organización es importante cuando se dan cambios en el contexto organizacional. Resulta importante analizar si la comprensión de la IO se comparte por el colectivo a través de la organización y en qué medida las transformaciones ambientales están integradas en las prácticas de los miembros de la organización.

Cualquier transformación del entorno desafía la IO (Corley y Gioia, 2004) generalmente definida como los elementos centrales, distintivos y duraderos de una organización (Albert y Whetten, 1985a) que guían las prácticas organizacionales. Muchos estudios muestran que las universidades en tales situaciones cambian sus identidades con el objetivo de alcanzar nuevas metas y resultados (Degn, 2016; Kodeih y Greenwood, 2014) o se alinean con el nuevo contexto institucional por razones de legitimidad (Czarniawska y Wolff, 1998; Glynn, 2008; Glynn y Abzug, 2002). Sin embargo, las transformaciones ambientales pueden tener impacto menor en la IO cuando hay una identificación de los miembros de la organización con los fines de la organización o un fuerte sentido de pertenencia y sentimiento compartido (Barbato et al., 2021). En esas circunstancias se pueden alterar las prácticas, pero sin modificar la identidad.

Otro problema relacionado con la IO en las universidades es que a menudo se consideran fragmentadas (Humphreys y Brown, 2002) o caracterizadas por la presencia de múltiples identidades (Ashforth, 2016). Puede haber subunidades o grupos internos que no están de acuerdo sobre cuál es la IO debido a la estructura interna fragmentada de las organizaciones por lo que fueron retratadas como anarquías organizadas, sistemas flojamente acoplados y sistemas organizacionales incompletos (Bleiklie et al., 2017; March y Olsen, 1976; Musselin, 2006; Weick, 1976).

Los investigadores también han analizado los efectos ambientales desde diferentes perspectivas. Se ha analizado el impacto de las reformas de la educación superior en términos de perfiles organizacionales, por ejemplo a través de declaraciones de misión,

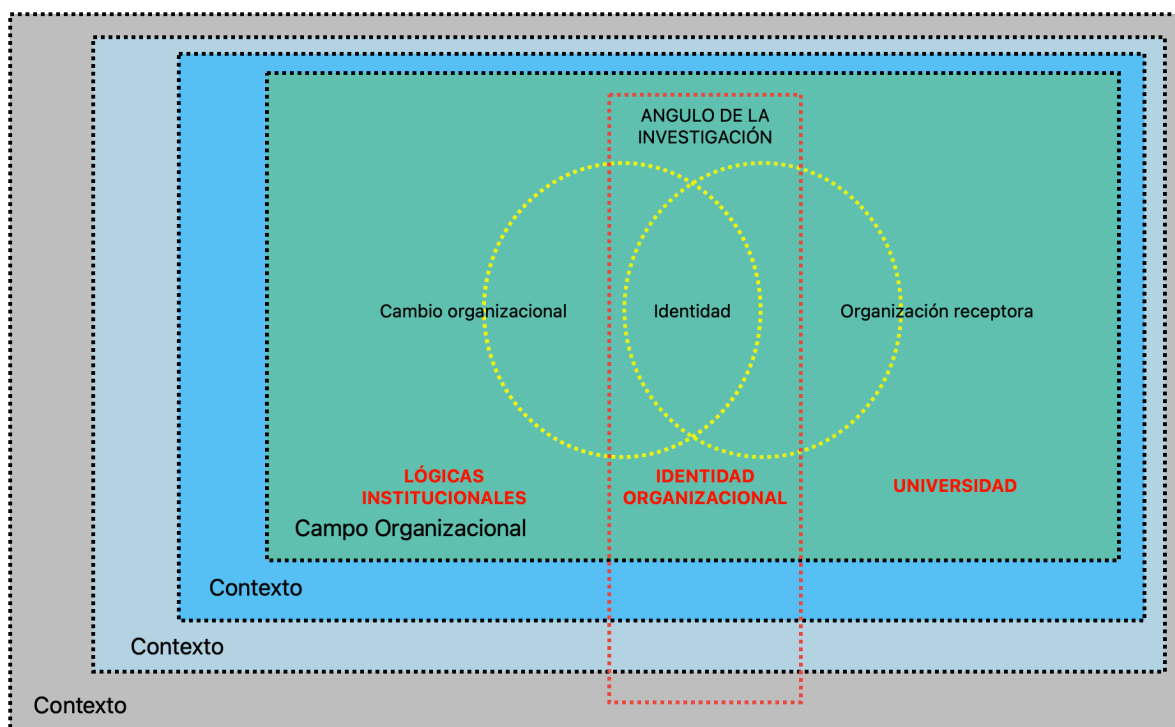
planes estratégicos y actividades de marca (Barbato et al., 2021). Otros estudios se han centrado principalmente en la alta dirección o desde alguna subunidad pero no de toda la organización. El presente trabajo aborda esta brecha considerando como contexto analítico una seccional de la universidad más importante del sistema de educación superior en Colombia, la UN de Colombia.

En este sentido, aspectos como la IO pueden jugar un papel decisivo y fundamental en los procesos de cambio organizacional permeados por la coexistencia de distintas lógicas institucionales en las universidades, asunto que no ha sido suficientemente estudiado y comprendido.

La tesis plantea un abordaje desde los EO, en particular desde la perspectiva de las lógicas institucionales. Desde una mirada institucionalista, la perspectiva de las lógicas institucionales (Friedland y Alford, 1999; Thornton et al., 2012; Thornton y Ocasio, 2008) puede brindar una explicación de las dinámicas del cambio en la universidad a partir del planteamiento de tipos ideales como la lógica empresarial/managerial y la lógica educativa/académica considerando su análisis en los niveles institucional, organizacional e individual. Además, las lógicas institucionales se incrustan en las identidades y prácticas organizacionales.

Con base en lo anterior, en el contexto de la progresiva tensión entre la lógica empresarial/managerial y la lógica educativa/académica en la dirección de las universidades: ¿Cómo fue la dinámica de la IO en el periodo 2000-2023 en la UN de Colombia Sede Manizales?

Ilustración 1: Dimensiones para entender el contexto de cambio institucional y la identidad organizacional



Fuente: elaboración propia a partir de Rios-Ibarra (2003).

La ilustración 2 muestra las dimensiones básicas. El “cambio organizacional” se refiere a los procesos que han sido introducidos en la universidad como reflejo de lógicas institucionales.

Las “Lógicas Institucionales” serán entendidos como “los patrones históricos socialmente contruidos de prácticas materiales, supuestos, creencias y reglas por los cuales los individuos producen y reproducen su existencia material, organizan el tiempo y espacio y proveen significado a la realidad social” (Thornton y Ocasio, 1999, p. 804). Este constructo permitirá analizar la tensión entre lógicas institucionales, además de moverse entre niveles: institucional, organizacional e individual y considerar a las instituciones como materiales y simbólicas.

La dimensión “organización receptora” (universidad) es fundamental para comprender los procesos de cambio institucional y organizacional. Sera aquella que adopta elementos del contexto institucional debido a presiones institucionales.

El ángulo de esta investigación será la intercepción entre estas dos dimensiones, los procesos de cambio organizacional con la “organización receptora” (universidad). ¿Cuál es la dinámica de la IO permeado por la tensión entre lógicas institucionales?

Por “identidad organizacional” se entenderá como un proceso organizacional dinámico en el que sus elementos centrales, distintivos y perdurables van modificándose y construyéndose en el tiempo. De esta manera se hablará de “referentes de identidad” como de sus componentes diversos y cambiantes en su historia.

Por “campo organizacional” se entenderá como un conjunto de organizaciones que constituyen un área reconocida de la vida institucional y que se interrelacionan por las transacciones que realizan (Dimaggio y Powell, 1999). Tal es el caso de las universidades que conforman el sistema de educación superior de un país.

El “contexto” en este trabajo será entendido como el conjunto institucional y sus interrelaciones, que de alguna manera se relacionan directa o indirectamente con la organización en estudio. Se trata, a fin de cuentas, de instituciones y organizaciones que conforman el entorno relevante en el que interactúa la organización. Es importante mencionar, que las universidades se encuentran inmersas en dinámicas de interacción interorganizacional local, nacional e internacional. Una vez contextualizado y definido el problema, se procede a sistematizarlo al presentar los enunciados de las preguntas de investigación.

1.5.1 Formulación de la investigación

Pregunta General

En el contexto de la progresiva tensión entre la lógica empresarial/managerial y la lógica educativa/académica en la dirección de las universidades: ¿Cómo fue la dinámica de la IO en el periodo 2000-2023 en la UN de Colombia Sede Manizales?

Preguntas específicas

1. ¿Cuáles son los referentes identitarios que la UN de Colombia ha formalizado desde su historia y contexto institucional? (Macro-meso);
2. ¿Cuáles son los efectos de cambio organizacional en la IO y prácticas en la UN Sede Manizales? (Micro-meso);
3. ¿Qué sentidos construyen los académicos de la Sede Manizales de la UN de los referentes identitarios ante el contexto de cambio? (Micro-meso);

Objetivo General

Comprender la dinámica de la IO ante el contexto de cambio en la UN de Colombia Sede Manizales desde la perspectiva de las lógicas institucionales.

Objetivos Específicos

1. Identificar los referentes identitarios que la UN de Colombia ha formalizado desde su historia y contexto institucional.
2. Entender los efectos de cambio organizacional en la dinámica de la IO y prácticas en la UN Sede Manizales.
3. Interpretar la construcción de sentido que los académicos de la Sede Manizales de la UN dan a los referentes identitarios ante el contexto de cambio permeado por lógicas institucionales.

El objetivo de este trabajo es encontrar respuestas a esta pregunta desde un enfoque multidimensional y multidisciplinario. Los resultados de este trabajo pueden ser aportaciones valiosas para la comprensión de la IO y los procesos de cambio, considerando los niveles institucional, organizacional e individual.

Todo ejercicio de análisis exige un claro posicionamiento teórico, articulado con la observación de una problemática organizacional concreta. Por ello, el presente trabajo se ubica en la ruta del análisis organizacional con el propósito de comprender la interrelación que se da entre el sujeto, la institución y la organización y la manera en que estos se combinan para dar forma a la identidad en las organizaciones.

1.6 Relevancia y pertinencia de la investigación

1.6.1 Relevancia para los estudios organizacionales

Los estudios desde una perspectiva organizacional que se han llevado a cabo sobre universidades, además de escasos, se han inspirado, en primera instancia, desde la administración y con enfoques que buscan resolver problemas específicos, más que un análisis y comprensión del fenómeno. Por ello, es necesaria una visión de las universidades como organizaciones, con todo lo que implica, es decir desde el reconocimiento de su complejidad. El proyecto al abordar un constructo como lo es la IO que se ubica abiertamente en el campo cultural se aleja del marco de análisis funcional de las organizaciones, la racionalidad instrumental y la orientación hacia la eficacia. Desde la discusión por la IO se brindan elementos para comprender la multi-racionalidad en la organización universitaria y el análisis de la vida simbólica de los actores participantes de la universidad (Barba, 2013b). El trabajo se alinea con un rasgo propio de los EO, ver la organización universitaria como un espacio multidimensional, que involucra múltiples lógicas de acción y donde intervienen múltiples actores, con intereses propios y dinámicas

de poder y conflicto que condicionan su funcionamiento (Barba, 2013b). Es un campo apropiado para analizar una organización tan particular como lo es la universidad. Los EO dado su carácter transdisciplinario y crítico permite obtener una mejor comprensión e identificación sobre las dinámicas y problemas organizacionales (Barba, 2013a; González-Miranda, 2014b; Hardy y Clegg, 1996).

A diferencia de Norteamérica y Europa, en Latinoamérica son pocos los trabajos orientados a estudiar las organizaciones de educación superior desde el lente teórico de las lógicas institucionales y la IO, se conocen los trabajos de Ramos (2016) para el caso de la relación entre la lógica educativa y académica y Ríos (2003) para el caso del estudio de la identidad en un contexto de cambio. En Colombia, la investigación sería pionera al acercarse al estudio de la construcción de la IO en organizaciones de educación superior. Representa una línea de investigación con potencial de desarrollo y capacidad de brindar nuevos conceptos y categorías para el estudio de la universidad como organización. La investigación busca ser un fundamento teórico y metodológico para futuros trabajos sobre organizaciones de educación superior desde el rigor del análisis organizacional.

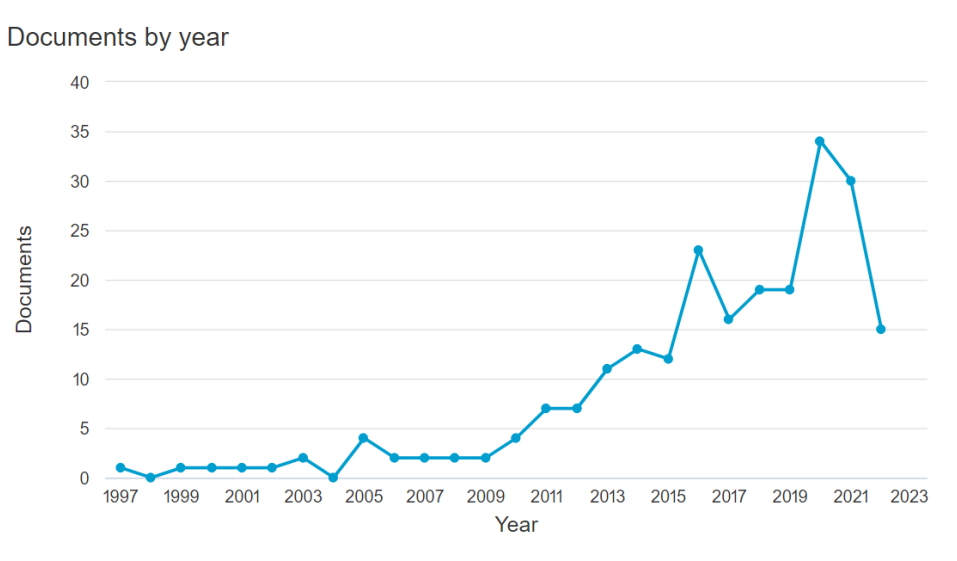
1.6.2 Pertinencia teórico-conceptual

Desde la perspectiva de los EO el proyecto estudia la dinámica de la IO de una universidad en un contexto de cambio permeado por lógicas institucionales. Pretende integrar el lente teórico de las lógicas institucionales y la IO. Busca analizar el rol de la IO en la universidad no solamente desde su influencia ambiental o ajuste isomórfico en sus estructuras, sino desde la vivencia de los actores y la construcción de su IO. Se pretende ubicar en el marco de discusión de los micro fundamentos de la teoría institucional en las organizaciones (Kraatz y Block, 2008; Lawrence y Suddaby, 2006; Powell y Colyvas, 2008). Busca enmarcarse en una línea de trabajo que busca estudiar las implicaciones del pluralismo institucional para las organizaciones (Greenwood et al., 2011; Kraatz y Block, 2008).

Ahora bien, el tema de las lógicas institucionales en las organizaciones educación superior ha tenido un aumento importante en la última década en revistas de educación superior y organizaciones. Paso de menos de 5 publicaciones por año hasta el 2010 a 15 publicaciones por año en el 2022 es muestra de su crecimiento (Ver figura). Sin embargo, comenta Lepori (2016, p. 252) los usos que se han hecho del concepto de lógicas institucionales han sido en parte metafóricos y utilizados más o menos como “principios de organización general”. Publicaciones que han hecho uso del término lógica ha sido el trabajo de Philip Altbach “Logics of Mass Higher Educations” (Altbach, 1999) y el trabajo de

Clark “The Higher Education System. Academic Organization in Cross-national Perspective” (B. Clark, 1983) que describe para el campo de la educación superior tres principios de coordinación, un planteamiento similar al de lógicas institucionales. No obstante, para Lepori (2016) aún falta aprovechar el potencial analítico de las lógicas institucionales.

Figura 2: Publicaciones por año lógicas institucionales en las organizaciones de educación superior



Fuente: Scopus.

La introducción de las lógicas institucionales en el estudio de la educación superior fue iniciada con los trabajos pioneros de Townley (1997), Gumport (2000) y Bastedo (2008) que hacen un uso menos metafórico y más directo de las lógicas institucionales. Townley (1997) analiza la introducción de sistemas de evaluación de desempeño en las universidades británicas. Muestra cómo la lógica profesional permite a los académicos resistir a la introducción de conceptos administrativos. Este trabajo ofrece un marco importante de las respuestas de la organización profesional y en particular las universidades a las presiones administrativas.

Gumport (2000) analiza el campo de la educación superior como sujeta a dos ideas legitimadoras en conflicto, como una industria y como una institución social. Argumenta que el campo de la educación superior está cambiando de concepción de institución social a industria como principio legitimador. No obstante, la presencia de estos dos principios genera desafíos y ambigüedades de como dirigir la educación superior. Este artículo ampliamente citado en la literatura sobre lógicas institucionales, muestra como un campo puede ser caracterizado por lógicas en competencia (Lepori, 2016, p. 252).

Bastedo (2008) analiza el sistema de creencias acerca de la educación (miembros de junta, personal de junta, presidentes de campus y profesores universitarios) en Massachusetts University a través de entrevistas, muestra como ha ocurrido un cambio en la lógica subyacente desde un arquetipo regulatorio-burocrático hasta un arquetipo activista que incluye fuertes elementos de racionalización. Haciendo uso de argumentos institucionalistas, el autor sugiere que un cambio en todas las lógicas del campo tiene un poderoso impacto en el comportamiento de los actores y largamente explica la evolución en el campo. Por lo tanto, argumenta que tal aproximación institucional puede revelar profundos cambios en las creencias que se descuidan cuando únicamente se centra en las dinámicas de poder como un recurso de cambio en el campo.

En estos estudios pioneros se muestra el potencial analítico de la teoría de las lógicas institucionales para el estudio de la educación superior, hacen uso de los argumentos neoinstitucionalistas y se ubican en un nivel de análisis macro, a nivel social, del campo y de la organización. Sin embargo, no consideraron el nivel individual, como el actor incorpora, experimenta y responde frente a las lógicas institucionales y que efectos tienen en sus identidades académicas y en la percepción que tienen de la identidad de la organización.

Con respecto a la literatura más reciente se analiza como las universidades y los actores dentro de ellas responden estratégica y creativamente a lógicas en conflicto, más allá de la simple decisión entre adopción y resistencia (Canhilal et al., 2016; Grossi et al., 2020; Guarini et al., 2020; Pietilä y Pinheiro, 2021).

En este sentido, el trabajo de Canhilal et al., (2016) sobre las universidades públicas europeas, presenta como las universidades son selectivas en responder a las presiones del *New Public Management* como resultado del equilibrio entre la lógica gerencial y la lógica académico profesional. El estudio se desarrolló en 26 universidades europeas bajo la aplicación de un cuestionario y bajo una orientación cuantitativa. En un intento por mantener la legitimidad de la lógica managerial y profesional-académica, las universidades adoptan algunas prácticas manageriales pero que no están en conflicto abierto con la lógica profesional académica y manteniendo algunas características de la última como la colegialidad y la toma de decisiones concernientes a docencia e investigación. Los autores concluyen que cuando la lógica profesional-académica es dominante en una universidad, las prácticas manageriales pueden ser sostenidas en algunas áreas manteniendo al mismo tiempo los elementos centrales de la lógica profesional-académica.

El trabajo de Grossi (2020) en una universidad privada en Polonia estudia el impacto de las presiones y lógicas institucionales en las prácticas de gestión del desempeño en universidades híbridas, que son caracterizadas por lógicas competitivas y contingentes. Se basa en un estudio de caso cualitativo, longitudinal del proceso de cambio de la gestión del desempeño en la universidad. Como resultado, el estudio muestra que lógicas potencialmente conflictivas, como el caso de la lógica académica y managerial pueden coexistir armoniosamente en la universidad. La investigación concluye que a diferencia de la literatura previa que se enfoca en la tensión que general las lógicas institucionales, se muestra que, en el contexto de la universidad, las lógicas potencialmente conflictivas pueden coexistir y crear robustas combinaciones.

En el estudio de Guarini, Maglì y Franscesconi (2020) a diferencia de los anteriores estudios, se centra más en las respuestas organizacionales e individuales a la tensión a la lógica académica y managerial. Desarrollado en una universidad pública italiana buscó analizar como son las respuestas del personal académico frente a la nueva cultura de la evaluación y medición del desempeño en las universidades. El estudio brindó información sobre cómo el vínculo entre los incentivos financieros y la progresión profesional, con métricas de medición del desempeño en el sistema y a nivel organizacional tienen un efecto importante de reorientación en el nivel individual y consecuencias epistémicas para el trabajo académico.

En el contexto latinoamericano que aplique la perspectiva teórica de las lógicas institucionales en la educación superior se destaca la tesis doctoral de Ramos (2016) que investiga la relación entre la lógica educativa (académica) y empresarial en una organización de educación superior privada de absorción de demanda. A partir de una estrategia etnográfica aplicado a un caso de estudio, muestra evidencia en su estudio de la relación contradictoria y complementaria entre la lógica educativa y empresarial. La organización depende del equilibrio entre ambas lógicas y la mediación de sus efectos para la continuidad de sus operaciones. Este estudio se ubica desde un nivel de análisis organizacional, y, por tanto, no profundiza en un nivel individual, el cómo los actores responden frente a la tensión entre lógicas y las implicaciones que ello tiene en sus identidades académicas y la IO.

1.6.3 Pertinencia para el análisis de las universidades colombianas

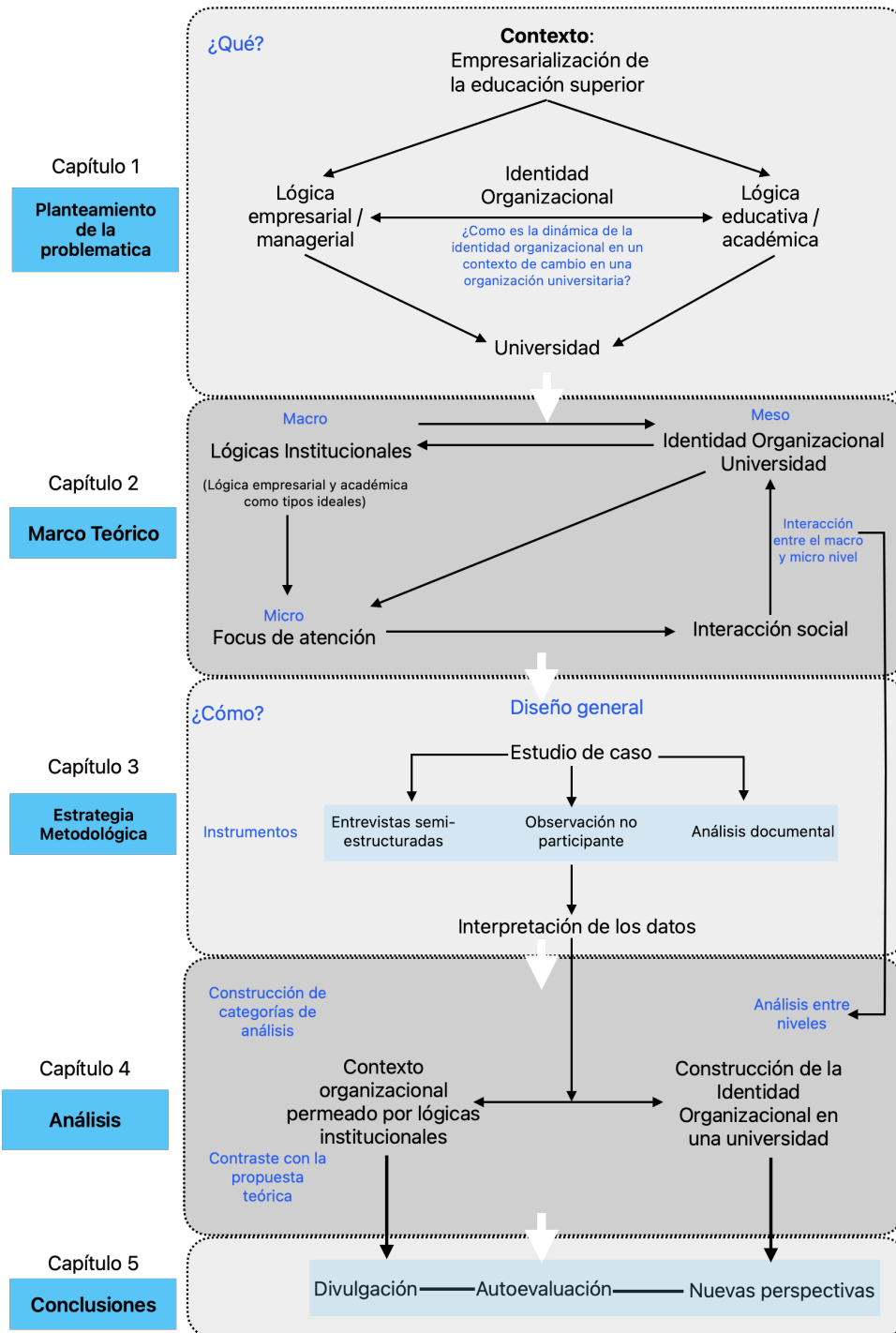
Este trabajo pretende impactar el mundo de las universidades colombianas, en específico, la UN de Colombia Sede Manizales, desde el campo de los EO al estudiar el papel de la IO en un contexto de cambio organizacional. Aunque las universidades públicas en Colombia han tenido un crecimiento en los últimos años debido al aumento de la matrícula, el surgimiento de nuevos programas y el avance de la investigación, son pocas las investigaciones empíricas que buscan estudiarla y mucho menos la construcción de su IO (Ej. Montes y Mendoza, 2018; Pineda y Celis, 2017; Suárez-Landazábal y Buendía, 2020). Aún se desconocen muchos aspectos de comprensión de su dinámica organizacional.

Ante la demanda creciente en materia de investigación, docencia y extensión social en las universidades, un conocimiento en profundidad de la dinámica de la organización universitaria y de sus actores, favorece la racionalidad en la dirección universitaria y en la intervención para su mejoramiento. En específico el trabajo resulta relevante ya que impacta la UN de Colombia Sede Manizales, representativa del Sistema de Educación Superior Público y del Sistema de Ciencia y Tecnología en Colombia.

El estudio es factible por la cercanía del investigador con la organización, la apertura de la misma, los recursos necesarios por parte del investigador, el tiempo destinado para la realización de la misma, y el conocimiento previo para el estudio de caso. En la UN Sede Manizales se pudo tener acceso al cuerpo académico y directivas de las tres Facultades (Ingeniería y Arquitectura, Administración y Ciencias Exactas y Naturales) y contar con apoyo para la realización del trabajo de campo. Los objetivos son realistas y hay condiciones de posibilidad para llevar a cabo el trabajo de campo en dicha Universidad.

1.7 Ruta General de la Investigación

Ilustración 2: Esquema general de la tesis



Fuente: elaboración propia.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

Una vez planteada la problemática y delimitado el problema de investigación cuyo objetivo es comprender la dinámica de la IO en un contexto de cambio permeado por lógicas institucionales en una universidad pública. Se continúa en el presente capítulo, con el referente teórico que sirve de base para la comprensión de este fenómeno de estudio.

Este marco está construido en tres apartados. El primero documenta los antecedentes históricos e institucionales de la universidad. La idea de universidad surgen en el medioevo, pero en el trascurso de su historia ha tenido distintas transformaciones hasta prevalecer la idea de universidad en la época moderna. Además, desde la mitad del siglo XX han surgido diferentes estrategias teóricas para estudiar la universidad que emergen de su respuesta a las presiones de su contexto institucional.

El segundo apartado aborda la perspectiva de las lógicas institucionales que se deriva del contexto de la teoría institucional especialmente de su vertiente sociológica. Se determinó su empleabilidad por las ventajas que presenta para esclarecer la pregunta de investigación, al permitir el análisis entre el macro y micro nivel y como elemento diferenciador en el contexto de la teoría institucional. Las lógicas institucionales son un marco meta-teórico para estudiar la interrelación entre instituciones, organizaciones e individuos y el contenido material y simbólico de las instituciones. Reconoce que las organizaciones son espacios dispuestos por múltiples lógicas institucionales.

El tercer y último apartado, revisa a partir de la literatura especializada el concepto de IO. Este constructo se ha entendido generalmente como el conjunto de atributos que son centrales, distintivos y perdurables de una organización. Más que un concepto claramente definido está abierto a la discusión. Se profundiza en su naturaleza ontológica y epistemológica y se explora tanto como perspectiva de análisis y como objeto de estudio. La identidad es un poderoso filtro para comprender las dinámicas de cambio tanto institucional como organizacional.

2.1 La universidad como organización

En este apartado se documentan los antecedentes de la universidad como institución social y da cuenta de los contextos en que actúa en las diferentes etapas históricas. Hay que anotar que el origen y desarrollo de la universidad es un fenómeno fundamentalmente europeo que se extendió al mundo en los siglos XIX y XX. Se documentan sus antecedentes

históricos como institución, el surgimiento de la idea de universidad en el medioevo, su transición y resurgimiento de la idea de universidad en el siglo XVIII y XIX, la aparición de la universidad moderna de investigación y la expansión y fragmentación de la educación superior.

Luego, se documentan los modelos institucionales dominantes en el desarrollo histórico de la universidad, entre ellos el modelo de universidad francesa o napoleónico, el alemán o humboldtiano, el británico y el americano como herencia institucional de la universidad en Latinoamérica. Posteriormente, se retoman los modelos o estrategias teóricas que analizan la universidad como organización. Se destaca que es un campo interdisciplinario, aunque con fuerte influencia de la sociología. Estos modelos teóricos surgen al tratar de comprender y explicar cómo las universidades han tratado de responder a los desafíos que plantea su contexto institucional. Por último, entre la diversidad de estrategias teóricas se revisa la noción de anarquías organizadas y sistemas flojamente acoplados al ser las más relevantes para comprender la dinámica actual de la universidad.

2.1.1 La universidad como institución y organización

La universidad es una de las instituciones más respetadas y la más innovadora (Wittrock, 1996, p. 331). Se considera la institución “axial” del mundo moderno (Wittrock, 1996, pp. 331–332). Numerosos autores han señalado que los verdaderos antecesores de la universidad actual no son sus precursoras medievales, sino que el surgimiento de la universidad moderna es en gran medida un fenómeno a finales del siglo XIX. Es en este periodo donde surgen las universidades como instituciones productoras de conocimiento y llega a predominar la idea de la universidad orientada a la investigación (Wittrock, 1996, p. 333).

El desarrollo histórico de las universidades se encuentra asociadas a las transformaciones sociales y políticas de la sociedad en la era moderna. En este sentido, la universidad “forma parte del mismo proceso que se manifiesta con el surgimiento del orden económico industrial y del Estado-nación como forma de organización política más importante” (Wittrock, 1996, p. 333). Así pues y desde una amplia mirada histórica, expuesta al vaivén de procesos sociales ampliamente discontinuos, las universidades existen sobre una serie de legados muy divergentes que le ha permitido presentar un fuerte elemento de continuidad ante tanto cambio (Wittrock, 1996, p. 333).

Wittrock (1996, p. 336) estudia la evolución de la universidad moderna en tres periodos críticos de transición. El primero, es el periodo de crisis y renacimiento de la idea de

universidad a finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX. El segundo periodo corresponde al surgimiento de la universidad moderna orientada a la investigación a finales del siglo XIX, y el tercero el periodo de nueva valoración derivado de la euforia planificadora, de las corrientes de la demanda, el apoyo del gobierno, la industria y el conjunto del sistema educativo en todo el siglo XX. Se consideran estos tres periodos, y sumado a ello y a manera de contexto, se documenta brevemente la concepción de universidad que apareció en la época medieval. Luego se documentan mínimamente los modelos de universidad surgidos en Francia, Alemania y la gran Bretaña. Gran parte de la arquitectura institucional de las universidades en América Latina son legado principalmente de la concepción del modelo alemán y americano de universidad.

2.1.1.1 Antecedentes históricos de la universidad

2.1.1.1.1 La universidad en el medioevo

Las universidades nacieron en la Edad Media, a partir del siglo XI, como una respuesta a las crecientes necesidades de la sociedad. Este surgimiento estuvo impulsado por diversos factores, como el desarrollo de las ciudades y el intercambio comercial, que exigían mayores conocimientos. Se sumaron a esto la organización ciudadana, el auge de los estudios eclesiásticos, teológicos, jurídicos y filosóficos, la naciente sed de cultura en nobles y comerciantes, y el contacto revitalizador con el mundo y la cultura (Mercado, 2016, p. 14).

La historia de las universidades inicia de manera análoga a la de gremios de comerciantes y artesanos, grupos que alcanzaron una mayor autonomía con respecto a los poderes feudales. Las universidades surgen y se desarrollan dentro del mismo ethos comunitario que caracterizaba a los gremios y como respuesta a las presiones que ejercía la iglesia, el Estado y las presiones para atar a la educación a los requerimientos inmediatos de la sociedad (Grediaga, 2001, p. 33).

Los gremios académicos adoptaron fundamentalmente dos modelos de universidad. El primero, la universidad italiana ejemplificada en el modelo de Bolonia, laica y orientada hacia el mercado, en la que los estudiantes pagaban a los conferencistas y tenían influencia sobre los profesores. El segundo, el modelo magisterial clerical ortodoxo de la Universidad de París donde los maestros controlaban a los estudiantes y los diferentes estadios de aprendizaje, que abarcaba desde la posición de aprendiz hasta la de maestro [(Le Goff, 1993: 79-94) citado en Grediaga (2001, p. 35)].

Con el tiempo, la mayoría de las universidades convergieron en el modelo ortodoxo de organización gremial. Ya para el siglo XVI la universidad ya era una institución cosmopolita que atraía estudiantes de varios países de Europa y donde se enseñaba artes, medicina, leyes y principalmente latín (Grediaga, 2001, p. 35). Al avanzar el proceso de secularización, la universidad triunfa sobre la iglesia medieval y contribuye a la transformación del mundo de la época (Grediaga, 2001, p. 35). Incluso las reformas sociales llevadas a cabo en la sociedad europea son debido en parte a la influencia de las universidades.

2.1.1.1.2 Finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX: la gran transición y el resurgimiento de la idea de universidad.

A lo largo del siglo XVIII, debido a la resistencia e incapacidad de las universidades más antiguas de responder a los intereses de nuevos actores (la burguesía), la dificultad para nuevas áreas de desarrollo científico y las profesiones práctico-tecnológicas, se plantearon serias dudas con respecto a la capacidad de la institución universitaria de cumplir con los propósitos de formación de los cuadros profesionales que la sociedad moderna requería (Grediaga, 2001, p. 35). Durante este periodo, el contexto social y político estuvieron determinados por las ideas de la ilustración y por las necesidades y actuaciones que provocaron, aspecto que afectó a las escuelas y las instituciones de enseñanza de educación superior (Mercado, 2016, p. 62).

El cambio del siglo XVIII al siglo XIX constituye un periodo de gran transformación institucional en el mundo universitario de Europa. En el contexto inglés se reestructuran las viejas universidades de Oxford y Cambridge y en Alemania se da la creación de la nueva Universidad de Berlín (en 1810) como parte de un esfuerzo de una gran reforma nacional en la educación en Alemania (Wittrock, 1996, p. 338). En este periodo hubo alternativas institucionales a la idea de universidad (Wittrock, 1996, p. 339). Las universidades se vieron suplantadas por instituciones especiales conocidas como *grandes écoles*, como el medio adecuado para la formación técnica, administrativa y educativa especialmente en Francia. En los demás países europeos el medio elegido para el reemplazo de la universidad eran las académicas de ciencias creadas en Europa durante todo el siglo XVIII.

No obstante, durante el importante aunque breve periodo de reformas fundamentales que se dio en Alemania, un grupo de reformadores notables influenciados por la filosofía idealista radical alemana y sobre todo la figura de Hegel, elaboraron un plan para el rejuvenecimiento y reforma de la universidad “que pretendieron convertir en el centro del

saber y la enseñanza, con amplios límites de autonomía y autogobierno, aunque claramente circunscritos” (Wittrock, 1996, p. 339). Reformas que comenzaron a concebir el modelo de universidad alemana, que posteriormente se extendió a todo el mundo.

Según Wittrock (1996, p. 341) la “gran transición” para el surgimiento de la universidad moderna que se dio a finales del siglo VXIII hasta la década de 1830 se produjo sobre tres niveles interconectados. En el nivel cognitivo, el desafío que se tuvo a finales del siglo XVIII al pensamiento mecanicista y composicional, en favor del razonamiento organísmico y holístico, produjo una holeada de actividades académicas, literarias y filosóficas que plantearon nuevas formas de pensamiento disciplinario y matemático que superaron los escollos de formulaciones anteriores y ofrecieron programas de investigación más prometedores que la filosofía histórica e idealista (Wittrock, 1996, p. 41). En el segundo nivel suponía una nueva *organización social* de la ciencia. El científico social terminó por reemplazar al aficionado erudito. En lugar de un generalista de amplio alcance surgió el académico especialista. Al tiempo en la nueva civilización industrial se hicieron esfuerzos por encontrar nuevas aplicaciones al conocimiento (Wittrock, 1996, p. 41). En el tercer nivel supuso también una nueva *organización institucional* “y una divergencia de los caminos nacionales que terminaron por conducir a pautas organizativamente diferentes para las instituciones de educación superior y para las actividades científicas, y eso a pesar de los procesos seculares de industrialización, científicismo y burocratización” (Wittrock, 1996, p. 41).

En este periodo de transición y resurgimiento de la universidad se fue configurando una diferenciación entre los modelos de universidad europea que fueron adquiriendo rasgos propios. En el siglo VIII predominó el modelo francés de universidad y finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX el modelo alemán que se extendió en Europa y tuvo una fuerte influencia en el modelo americano que se extendió por el mundo.

2.1.1.1.3 *Siglo XIX: Surgimiento de la universidad moderna de investigación*

A principios del siglo XIX se generaron otro tipo de alternativas a la educación superior y la especialización. El cambio más importante en la universidad surge debido al impacto en el largo plazo que tuvo las reformas Humboldtianas en la educación superior en Alemania, que sentó las bases para la creación de un escenario institucional autónomo para las actividades intelectuales que más tarde se harían extensivas a la universidad moderna de investigación (Wittrock, 1996, p. 344).

La universidad moderna surge en el mundo industrializado, modernizado y del Estado reformado del siglo XIX (Wittrock, 1996, p. 345). En Alemania, así como otros países europeos, el surgimiento de la universidad orientada hacia la investigación coexistió en paralelo con la formación del Estado-nación moderno.

A lo largo del siglo XIX Francia, Gran Bretaña y Estados Unidos introdujeron reformas en sus sistemas de educación superior siguiendo el modelo alemán, que llevaron a un aumento de la calidad y cantidad del trabajo científico desarrollado. Fue también en la universidad alemana donde surgieron las ramas de investigación “disciplinas” que contenían metodologías especializadas y un contenido sistemáticamente determinado (Grediaga, 2001, p. 38).

En este proceso de la reforma y reconstitución de las instituciones intelectuales, las universidades alemanas, y en particular la universidad de Berlín, con su énfasis en la investigación y la formación para la investigación sirvieron como el indiscutible modelo internacional para los reformadores universitarios de todo el mundo (Wittrock, 1996, p. 352). Por ejemplo, en Estados Unidos, el modelo de universidad alemana tuvo importante influencia en la formación graduada y la investigación, así como en la educación liberal y profesional que terminaron por caracterizar a las instituciones educativas de este país.

A principios del siglo XX se pone de manifiesto el rol de las universidades en el proceso de fortalecimiento de las capacidades tecnológicas e industriales de los nuevos estados-nación, de proporcionarles personal administrativo y técnico competente y de servirles de escenario para los discursos culturales que ayudaran a formar el mundo de la modernidad y el industrialismo (Wittrock, 1996, p. 355). Estos aspectos han sido captados en nociones como la educación liberal, la educación profesional y la investigación. “La universidad es un lugar para el discurso genuino y para una integración no manipuladora. Esa es, su justificación racional definitiva.” (Wittrock, 1996, p. 355). Es al menos retóricamente, un notable acuerdo en cuanto al verdadero papel de la universidad, un acuerdo que traspasó las fronteras nacionales.

2.1.1.1.4 Siglo XX: Expansión y fragmentación de la educación superior

En el siglo XX se hace más clara la relación entre la ciencia y el desarrollo económico y social. Aumentan las expectativas respecto a la educación universitaria, que produce una ampliación de la cobertura mucho más que en los siglos anteriores (Grediaga, 2001, p. 39).

A partir de la Segunda Guerra Mundial la relación establecida entre los gobiernos y las universidades produciría una serie de cambios: aumento cuantitativo de la matrícula, transformación en la composición de las actividades y la forma de desarrollo de la vida universitaria [(Clark, 1973) citado en (Grediaga, 2001, p. 24)]. También se demostró la utilidad y aplicabilidad de los descubrimientos de la investigación. Las universidades alcanzaron gran éxito al involucrar la investigación promovido por el modelo de universidad alemana e inglesa. Estados Unidos fue el país líder en esa evolución. El sistema universitario estadounidense emergió en la posguerra como el modelo indiscutible para los reformadores universitarios de todo el mundo (Wittrock, 1996, p. 356).

El papel jugado por la investigación marcó una época de crecimiento de la ciencia académica. La ciencia contribuyó a consolidar el prestigio y la posición de las universidades de investigación. También se reflejó en la redefinición de las políticas públicas para la investigación y el desarrollo. La OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) sirvió como un importante foro para la discusión crucial de la investigación con el crecimiento económico y la innovación (Wittrock, 1996, p. 357).

Por otro lado, cambia el rol de la educación universitaria, en vez de formar a los miembros de las élites de la sociedad, se transforma en demanda social para que sus beneficiarios obtengan los conocimientos necesarios para enfrentar de manera práctica y creativa los problemas sociales. A partir de la expansión acelerada de la segunda mitad del siglo XX la educación universitaria deja de ser vista como un privilegio y comienza a ser considerada como un derecho al cual toda persona joven debe poder acceder para avalarse a sí misma (Grediaga, 2001, p. 40).

En la década de 1960 y 1970 la educación superior se convirtió en una preocupación de los políticos de los países occidentales. Hubo un crecimiento acelerado de la educación superior en matrícula, en gastos gubernamentales, en número de instituciones tanto en Europa y Norte América que incluso llegó a triplicarse y cuadruplicarse (Wittrock, 1996, p. 357). Este fenómeno marco el paso de la educación superior de élite a la de masas y se observó una *creciente diversificación* dentro del conjunto de la educación superior. Este fenómeno con un acento mucho más estadounidense que europeo.

Las universidades son responsables de proveer a las nuevas generaciones el conocimiento socialmente acumulado. “El recurso legítimo para comprobar la posesión del conocimiento es la obtención de certificados que lo amparen y estos se convierten en el modelo que se intercambia en los mercados laborales modernos” (Grediaga, 2001, p. 40). Esta situación

explica en gran parte el crecimiento de la educación superior a nivel mundial, junto con el aumento significativo del personal académico y su profesionalización.

Durante este siglo la profesión académica crece cuantitativa y cualitativamente. Los académicos son encargados del proceso de enseñanza-aprendizaje en distintos campos; pautan y evalúan el aprendizaje; definen el conocimiento que se integra en los currículos de las diferentes disciplinas y profesiones y se ocupan de la conservación, transmisión y generación de conocimientos en el nivel nacional e internacional (Grediaga, 2001, p. 41).

Además, la expansión de la educación superior trajo consigo: “1) la profesionalización de los profesores universitarios; 2) una complejización y reacomodo de la importancia de las distintas actividades que componen este rol ocupacional; 3) La modificación de la composición social de profesores y estudiantes y 4) La aparición de nuevos actores en el ámbito universitario” (Grediaga, 2001, p. 42).

El fin del siglo representa una nueva definición del rol de la universidad en la sociedad, se presentan nuevos desafíos a esta institución: la integración de las tecnologías de la información y comunicación en el ámbito universitario y la redefinición del papel del Estado que implicó una nueva postura de los gobiernos hacia las universidades (Grediaga, 2001, p. 42). Frente a lo anterior, en la década de los 80 en el mundo se dio un giro en la relación entre los gobiernos y las instituciones de educación superior. En las naciones industrializadas se produjo una reducción financiera de carácter público en las instituciones de educación superior, especialmente en los países de la OCDE (Grediaga, 2001, p. 42).

La redefinición del papel del Estado en la educación superior provocó, además de la reducción en la financiación, una mayor evaluación estatal con los resultados logrados por las organizaciones con los recursos asignados. Además el deseo gubernamental de reducir su financiación a la educación superior, promueve medidas que tienden a: “1) incrementar la capacidad empresarial y consecución de fondos por parte de las organizaciones, enfatizando la necesidad de una mayor orientación hacia el mercado como mecanismo alternativo para lograr fondos adicionales y 2) una mayor exigencia de rendir cuentas precisas sobre los recursos públicos de que se dispone institucionalmente” (Grediaga, 2001, p. 43).

Por otro lado, cambió la concepción de los gobiernos sobre la función y operación de la universidad en la sociedad: las universidades deben responder a las demandas del mercado y ser capaz de obtener por sí misma los recursos necesarios para su reproducción (Grediaga, 2001, p. 44). Además, cambian los criterios y mecanismos de asignación de los

recursos públicos y evaluación de desempeño de las universidades. Debido a ello, hay una mayor regulación indirecta por parte del gobierno y una mayor injerencia externa dentro de la gestión de la universidad (Grediaga, 2001, p. 44).

2.1.1.2 Modelos institucionales de universidad

2.1.1.2.1 *El modelo de Universidad Frances*

El modelo de universidad francés o también llamado napoleónico tuvo como propósito formar a los profesionales que requería el Estado-nación burocrático recién organizado por la Francia Napoleónica (Apaza, 2000, p. 3). Este proyecto de universidad nació unitaria, laica y burocratizada (Mercado, 2016, p. 68).

Las universidades se hicieron parte de la administración del Estado para formar a los profesionales que el mismo Estado necesitaba. La educación se ordenaba a proporcionar una eficiente formación profesional y burocrática junto con una formación republicana que aseguraba la adhesión al Estado (Mercado, 2016, p. 68). El monopolio del Estado no dejaba espacio para la autonomía universitaria (Apaza, 2000, p. 3). El Estado controlaba la docencia, los académicos eran considerados funcionarios públicos y la universidad estaría más al servicio del Estado que a la sociedad (Mercado, 2016, p. 70).

En el modelo universitario francés se reintrodujeron las profesiones, se orientó hacia la formación de profesionales dedicados a un saber hacer. Además, transfirió la formación especializada de punta (que tradicionalmente había cumplido la universidad) hacia otras instituciones especializadas y elitistas como la *escuela politécnica* y la *escuela normal superior*. La investigación estuvo a cargo fundamentalmente de los centros y los institutos especializados (Mercado, 2016, p. 70).

Como parte del legado de la universidad napoleónica, se originó el modelo de escuelas y facultades (también conocido como el modelo tradicional). Algunas características del modelo: un sistema de administración mecanicista; una organización rígida que agrupa profesionales con afinidad de intereses; un poder centralizado y un control administrativo burocrático (Mercado, 2016, p. 71).

En síntesis, el modelo universitario francés impartió una formación profesional orientada hacia el saber hacer, el Estado asumió un papel de educador proveedora de profesionalistas que requiere el mismo. El poder esta centralizado y se ejerce a través de una jerarquía. Los profesores están a cargo de la administración del Estado (Mercado, 2016, p. 71).

2.1.1.2.2 *El modelo de universidad alemana*

El surgimiento de la universidad alemana moderna se ubica a comienzos del siglo XIX. Un acontecimiento importante es la creación de la universidad de Berlín en 1810 que tiene como fin el servicio a la ciencia y la cultura con independencia de las creencias doctrinales (Mercado, 2016, pp. 71–72).

Este surgimiento se relaciona estrechamente con las reformas humboldtianas a la educación superior donde se presenta una vinculación de las actividades de docencia e investigación en campos de conocimiento especializado (Grediaga, 2001, p. 47). En esta reforma el fin de la universidad es el cultivo de la ciencia universal representada por la filosofía (Grediaga, 2001, p. 48).

Para Humboldt la esencia de las universidades consiste en: “unir la ciencia objetiva y la formación subjetiva y en articular los procesos de avance de la investigación, con la enseñanza del conocimiento logrado, incorporándolo a los procesos de estudio de quienes apenas se inician en los distintos campos” (Grediaga, 2001, p. 48; Mercado, 2016, p. 72).

El modelo de universidad alemana busca articular al profesorado universitario y la academia por medio de la generación de la investigación y en el espacio de formación de los cuadros profesionales que la sociedad requiere, por ello, vincula relación con la vida práctica y las necesidades del Estado (Grediaga, 2001, p. 49). Los profesores universitarios mantienen una relación genérica con el Estado. No obstante, ellos como productores de conocimiento deben de funcionar como una academia, la universidad constituye el último refugio de la ciencia y la institución más independiente frente al Estado (Grediaga, 2001, p. 49).

En las ideas planteadas por Humboldt la universidad es una “corporación al servicio de la ciencia”. En este sentido, promueve una íntima unidad entre enseñanza e investigación; institución encargada de avance de la ciencia; educación para la ciencia y la defensa de la autonomía y la libertad académica (Mercado, 2016, pp. 73–74).

Como legado del modelo de universidad alemana quedó claro que las universidades son centros apropiados para las ciencias y la erudición y sentó las bases de la confianza del Estado moderno en la legitimidad de la universidad para la educación, imprescindibles en las sociedades modernas (Mercado, 2016, p. 75). La universidad alemana influyó de manera indirecta en la universidad latinoamericana, por la influencia que tuvo en la universidad británica y ambas en el sistema de educación superior de los Estados Unidos.

En resumen, mediante los modelos francés y alemán, la universidad adquirió dos dimensiones: “la primera consistió en formar profesionistas; la segunda más exigente, tuvo a cargo la formación de científicos y expertos en las distintas disciplinas” (Mercado, 2016, p. 75).

2.1.1.2.3 *El modelo de Universidad Británico*

El modelo de educación británico tuvo una fuerte influencia en el modelo de educación norteamericano que a su vez tuvo influencia en los modelos de universidad en Latinoamérica. Este a pesar de tener el Estado una gran influencia como agente financiador, las universidades tenían un mayor grado de autonomía en los procesos de selección y reclutamiento del personal académico más que los modelos de universidad alemán o francés (Grediaga, 2001, p. 50). El centro del sistema universitario habían sido la universidad de Oxford y Cambridge. Oxford siendo una de las más antiguas instituciones universitarias y es representativa del modelo gremial ortodoxo.

Con el avance e influencia de la burguesía liberal surgieron otro tipo de instituciones, que proporcionaron una plataforma para la divulgación de la ciencia moderna, como la Royal Institution. También la primera universidad británica con un esfuerzo distinto a la aristocracia, con orientación utilitaria y destinada a brindar conocimientos útiles fue la universidad de Londres. El modelo de la universidad de Londres se irradió en la mayoría de las provincias y junto con la universidad escocesa (la primera en incorporar las profesiones tecnológicas) se consolidó en Gran Bretaña otro modelo de universidad (Grediaga, 2001, pp. 51–52).

Por lo tanto, la moderna universidad inglesa surge de dos tradiciones distintas. Las universidades de elite para las clases altas (representadas por Oxford y Cambridge) y las universidades más orientadas a la ciencia y el conocimiento práctico. Pero con el avance de la ciencia y las profesiones a nivel internacional llevó a las universidades inglesas a plantear nuevas reformas que implicó la emergencia de un contenido intelectual tanto en humanidades y las ciencias y culminó con la formación de modernos laboratorios en 1970. Estas reformas llevaron a acercarse al modelo de universidad alemana. Sin embargo, las universidades inglesas estuvieron lejos de ser centros de investigación comparables con las universidades alemanas del siglo XIX o las norteamericanas de investigación después de la segunda guerra mundial (Grediaga, 2001, p. 52).

Por su carácter humanista, en la universidad inglesa, los académicos son distinguidos tanto por sus publicaciones científicas, como por ser grandes ensayistas, escritores, oradores

públicos y miembros destacados de la administración. “La diferenciación de las funciones de enseñanza e investigación, se expresa en la existencia de cargos definidos hacia algunas de ellas, que no se traduce necesariamente en distinciones formales de *status*” (Grediaga, 2001, p. 54). Esto hizo ser más flexible la organización académica de la universidad inglesa que la que prevaleció en el modelo alemán. Sin embargo, esa flexibilidad restringió el predominio de la función de investigación comparado con el peso de esa función en las universidades de Estados Unidos.

2.1.1.2.4 *El modelo norteamericano de universidad*

El modelo universitario de Estados Unidos se basa principalmente en tres enfoques: el de Oxbridge, el escocés y el alemán, este último especialmente relevante desde la Segunda Guerra Mundial (Grediaga, 2001, pp. 55–56).

Según Light (1974) citado en Grediaga (2001, p. 56) las universidades fueron impulsadas por los presidentes y rectores de las instituciones. “Estos impusieron vigorosamente el modelo de universidad alemán como mecanismo para avanzar en la competencia frente al sistema de educación superior mundial y frente a otras instituciones nacionales” (Grediaga, 2001, p. 56). Desde el período de entreguerras y a lo largo del siglo XX, las universidades de investigación más prestigiosas se consolidaron como el referente a seguir, promoviendo un ethos científico que permeó todas las instituciones de educación superior en Estados Unidos (Grediaga, 2001, p. 56).

La falta de regulación estatal y la demanda creciente por educación superior iniciada a finales del siglo XIX, impulsaron la competencia entre las universidades tanto por el prestigio como por la matrícula. Este proceso generó una diversidad de tipos de organización, con sus nichos particulares de mercado y ordenados jerárquicamente en términos de prestigio y calidad académica (Grediaga, 2001, p. 57). Paralelo al surgimiento de esta diferenciación institucional, se da el proceso de profesionalización de los académicos que Jencks y Riesman (1968) llaman a este fenómeno revolución académica.

Por otro lado, debido al creciente énfasis en la investigación de las universidades de élite y el efecto que ejercen estas instituciones sobre el sistema de educación superior, surgen algunas perspectivas que analizan rasgos organizacionales de la universidad, como las nociones de anarquía organizada y sistemas flojamente acoplados, “que describen los altos niveles de autonomía relativa de que disfrutaban los departamentos altamente profesionalizados y orientados hacia la investigación frente a la administración institucional”

(Grediaga, 2001, p. 59). A fin de siglo, el modelo norteamericano de universidad sigue siendo el modelo deseable para una gran cantidad de países incluidos los latinoamericanos.

2.1.2 Modelos organizacionales de la universidad

Desde la mitad del siglo XX se reconocen varias estrategias teóricas o modelos que fueron relevantes en el estudio de las universidades como organizaciones. Modelos que han surgido desde distintos ángulos disciplinares como la sociología, economía, psicología, antropología, pedagogía, la ciencia política, administración, administración pública, ciencias de la información e incluso la biología que han marcado un área interdisciplinaria (Peterson, 2007, p. 268).

Peterson (2007, p. 228) caracteriza el desarrollo histórico de la investigación en las universidades como organizaciones en tres periodos: antes de 1963 como una etapa de “primera infancia”, desde 1974 como “preadolescencia” y desde 1985 como “adolescencia avanzada”. Se centra en la revisión de los modelos teóricos desarrollados. Este autor argumenta que los modelos surgieron al buscar comprender y explicar cómo las universidades han tratado de responder a los desafíos generados ambientalmente. Es decir, de fuerzas sociales externas concebidas como cambios en las condiciones ambientales.

Los cambios ambientales afectan y dan forma a la dinámica de la universidad a través de dos vías. Primero directamente a través de los desafíos de gestión institucional que ellas presentan y segundo indirectamente a través de los cambio en la naturaleza de su campo o dominio competitivo. De los impactos ambientales y de la manera en cómo las universidades responden a los desafíos ambientales, sea desde el ambiente directamente o desde el cambio en la naturaleza de su campo, es donde surgen los modelos organizacionales para explicar esos impactos y sus respuestas.

En el transcurso de estos periodos se desarrollaron la mayoría de los modelos o estrategias teóricas que analizan la universidad como organización: *colegiado, político, saga, conglomerado, sistema flojamente acoplado, anarquía organizada, mercado, teoría institucional, dependencia de recursos, técnico gerencial, estratégico, cultural, matriz cibernética* (Peterson, 2007, p. 224). Posteriormente en la década de 1990 y producto de la discusión de los modelos anteriores se desarrollaron tres modelos más *el adaptativo, el*

contextual y el emprendedor. En la tabla 1 se muestra el desarrollo de los modelos conceptuales en el estudio de la universidad⁸.

Tabla 1: Evolución de modelos organizacionales

	Presiones ambientales dominantes	Cambios institucionales primarios	Emergencia de modelos organizacionales	Fuentes y autores ejemplares
Desde la educación superior tradicional hacia la masificación (1950-1972)				
1950-1964	Crecimiento expansión y	Dirección responsabilidad y	Comunitario o colegiado Racional o burocrática	Clark (1960) Goodman (1962) Millet (1962) Corson (1960) Stroup (1966)
La era postsecundaria (1972-1995)				
1665-1972	Disrupción demandas minoritarias y	Orden, control y acceso	Saga Político Conglomerado Sistema flojamente acoplado Anarquía organizada	Clark (1970) Baldrige (1971) Lee and Boowen (1971) Weick (1974) Cohen y March (1974)
1972-1985	Demanda decreciente Recesión y contracción económica	Precisiones del mercado, eficiencia y productividad	Mercado Teoría institucional Dependencia de recursos Tecno-gerencial Estratégico	Kother (1975) Meyer y Rowan (1977) Pfeffer y Salancik (1978) Lawrence and Service (1977) Hopkins and Massy (1981) Peterson (1980) Keller (1983) Chaffee (1985)
1985-1995	Calidad, acceso y equidad y	Efectividad, Complejidad, Reestructuración y reingeniería	Cultural Matriz Cibernética	Masland (1985) Tierney (1990) Berquist (1992) Peterson and Spencer (1993) Simsik and Louis (1994) Alpert (1985) Birnbbaum (1988)
1995 – Actual	Diversidad Telemática Calidad Nuevos mercados de aprendizaje Productividad económica Globalización Constricción de recursos	Mercado cambiante, Cambio en los patrones de consumo y apoyo al conocimiento, nuevos modos de impartición de la docencia y la investigación, nuevas organizaciones que proveen servicios de educación superior y nuevas dinámicas competitivas en la industria.	Adaptativo Contextual Empresarial	Gumport and Sporn (1999) Peterson (1997) Clark (1998)

Fuente: Petersen (2007, p. 225).

En el periodo de 1950 a 1964 en plena expansión y masificación de la educación superior emergieron principalmente dos modelos: el *comunitario o colegiado* (Goodman) y el *burocrático* (Corson, Stroup). Es decir, se buscó caracterizar a las universidades como

⁸ Un hecho importante marca el interés de estudiar la universidad como organización, el paso de la educación superior tradicional a educación superior de masas (Peterson, 2007).

burocracias formalmente organizadas o mejor como *comunidades* tanto de académicos como de estudiantes. Posteriormente en la década de 1965 a 1975 y adoptando una perspectiva teórica de la organización como un sistema abierto emergieron cinco modelos el de *saga* (Burton Clark), *el político* (Victor Baldrige), *el de conglomerados* (Eugene Lee y Frank Bowen), *el sistema flojamente acoplados* (Karl Weick) y *la anarquía organizada* (Michael Cohen y James March). En este periodo emerge un enfoque más interdisciplinario para el estudio de las universidades como organizaciones (Peterson, 2007, p. 238).

En el periodo entre 1972 - 1985 se dan diferentes dinámicas ambientales que predominan: incremento de competición entre las instituciones, una disminución de los patrones de demanda estudiantil, una recesión económica y la perspectiva a largo plazo de limitación de recursos. Cinco modelos emergieron durante este periodo, cada uno con una perspectiva explícita de sistema abierto: *El modelo de mercado* (Kotler), *la teoría de la dependencia de recursos* (Pfeffer y Salancik), *la teoría institucional* (Meyer y Rowan), *la tecno-gerencial* (Lawrence y Service) y *la estratégica* (Keller, Chaffee). Fueron utilizados conocimientos en sociología, teoría de la información, investigación de operaciones, negocios y comportamiento organizacional y analizaron las universidades como organizaciones holísticas.

En el periodo entre 1985 – 1995 hubo una mayor preocupación por las cuestiones académicas, a través de varios informes se prestó mayor atención al aprendizaje activo, al establecimiento de expectativas más altas para la educación superior y una mejora en la retroalimentación y la evaluación, también se prestó atención a las funciones centrales del aprendizaje, la enseñanza y la investigación. La presión por la efectividad y la necesidad de comprender la complejidad de las instituciones de educación superior junto con las demandas de un mayor acceso y equidad llevó a la emergencia de tres nuevos modelos: *el cultural* (Masland), *el matricial* (Alpert) y *el cibernético* (Birnbbaum). Estos tres modelos reflejan la complejidad en la interfase organización-entorno y combinan perspectivas administrativas con otras más académicas. Se mantienen las influencias interdisciplinarias en el estudio de las organizaciones.

Por último, desde 1995 hasta el presente el contexto estuvo marcado por la presión por la diversidad, la revolución telemática, el interés en la calidad académica, productividad económica, la búsqueda de más recursos de aprendizaje, la expansión de la globalización y la continua limitación de recursos (Peterson, 2007, pp. 250–253). Como respuesta de esos cambios ambientales emergen tres modelos: *el adaptativo* (Gumport y Sporn), *el*

contextual (Peterson) y *el emprendedor* (Clark, Slaughter y Leslie), son elaboraciones del modelo de elección estratégica de la década de los 80 y 90 y los tres se centran en patrones de cambio institucional. Estos modelos han adoptado un enfoque analítico que refleja la influencia de la teoría institucional para comprender las respuestas de las universidades.

Dada la amplitud de cada uno de los modelos que rebasa el propósito de este documento, profundizamos en el modelo de la anarquía organizada y el sistema flojamente acoplado, por su relevancia para comprender la dinámica que se presenta en la universidad.

2.1.3 Sistemas flojamente acoplados y anarquía organizada

Por fuera de la teoría clásica de las organizaciones y de la racionalidad en la toma de decisiones, se han desarrollado vertientes analíticas que definen una matriz postweberiana de indagación y análisis en el estudio de las universidades, que buscan interpretarlas como anarquías organizadas (Cohen y March, 1974) y dentro de estas como sistemas flojamente acoplados (Weick, 2009). A partir del estudio de estos conceptos, se destacan características de la organización universitaria como el ser “organizaciones débilmente articuladas [ser] sistemas políticos con intensos conflictos de intereses, organizaciones ambiguas, confusas y complejas, y organizaciones con metas abstractas y convertibles” (Sánchez et al., 2010, p. 97).

Las universidades como *anarquías organizadas* y como rasgo característico de ellas *sistemas flojamente acoplados*, pueden tener tendencias de comportamiento distintas en sus diversos subsistemas, lo que las hace sistemas complejos y a veces erráticos. Además, al no tener clara la función global en algunos casos, y al existir fines individuales y de grupos divergentes más fuertes que una visión o misión general, la norma racional se vuelve ambigua, donde existen mitos y ritos así como un código simbólico que se expresa a través de los significados compartidos dentro de la organización (Guérrero, 2010, pp. 18–19).

Las teorías de la ambigüedad contribuyen a explicar la racionalidad no convencional y la mayor incertidumbre en estas organizaciones. En este punto se intenta hacer un recorrido por las teorías de ambigüedad organizativa para dar un panorama teórico que permita reconocer las particularidades de la universidad como organización.

Para estudiar las organizaciones universitarias, ellas pueden entenderse como anarquías organizadas, que hacen parte de las teorías de la *ambigüedad*. Aquí el término *ambigüedad* intenta expresar la compleja red de relaciones que se producen en torno y dentro de los procesos organizativos (Del Castillo, 2001, p. 16). A partir de él se trata de destacar la

incapacidad de los individuos para describir los procesos organizacionales en general y la toma de decisiones en particular, como un hecho sencillo, medible y racional.

Desde Cohen y March (1974), en todas las organizaciones puede existir ambigüedad en el proceso decisorio. Sin embargo, en las organizaciones educativas, en especial las universitarias, la ambigüedad ha llegado a ser una constante. La ambigüedad se relaciona al menos con cuatro características que resume Del Castillo (2001, p. 16 citando a March y Olsen, 1976):

1. *Intención*, es decir, dificultad para establecer objetivos claros, consistentes y jerarquizados.
2. *Entendimiento*: la dificultad de encontrar conexiones claras entre las acciones organizacionales y sus consecuencias.
3. *Historia*, la dificultad de determinar en una situación decisoria por qué paso y cuándo sucedió.
4. *Organización*, o la imposibilidad para identificar los patrones de conducta y participación de los actores en la toma de decisiones.

A su vez March y Olsen [en López y Solís (2000, pp. 37–39)] plantean que el contexto de la toma de decisiones en la universidad está caracterizado por algunos aspectos. *Fuerte ambigüedad en las preferencias*: los miembros de la organización universitaria no saben o no pueden establecer con claridad los objetivos o los fines que desean. Por otra parte, las universidades tienen objetivos que en algunos casos resultan contradictorios o difícilmente conciliables.

Tecnología indeterminada o poco dominada: en la universidad es difícil establecer las *entradas* y las *salidas* en los procesos de docencia e investigación. También se tiene un conocimiento escaso del proceso de transformación (inmaterial e intelectual) que permita pasar de las entradas a las salidas; por tanto, se da indeterminación de los procedimientos de trabajo con relación al impacto deseado sobre los problemas previamente identificados. Esto plantea la dificultad para evaluar los resultados y hace que se pierda el papel regulador que juegan los procedimientos de trabajo en las relaciones entre los actores.

Fluida participación en los procesos de decisión: en la universidad hay un constante flujo de participantes en los procesos de decisión. Éstos pueden entrar o salir de dichos procesos o introducir nuevos problemas o retirar otros. A pesar de la diferencia de poder que pueda haber entre actores estos tienen una gran capacidad para influir o modificar los procesos de decisión.

En este sentido, las universidades son percibidas como organizaciones “*débilmente cohesionadas en las que la ambigüedad se deriva de tecnologías suaves, de tareas fragmentadas y de la continua entrada y salida de sus participantes, así como de la ambigüedad de sus fines*” (B. Clark, 1991, p. 48). Ahora, dentro de la definición de anarquías organizadas, está también el concepto de *sistema flojamente acoplado*.

Un sistema flojamente acoplado (Weick, 2009, p. 95) es una organización o una parte de esta, cuyos elementos se interdeterminan, pero que mantienen una identidad y especificidad propia, aún en los momentos en que la acción colectiva pareciera diluirlos. El flojo acoplamiento ocurre cuando “dos o más sistemas diferentes presentan pocas variables o elementos en común, o bien, cuando sus semejanzas son comparativamente menos importantes que sus diferencias” [(Glassman, 1973: 85); Citado en Del Castillo (2001, p. 19)].

Con el término de acoplamiento flojo se tiene la connotación de no permanencia, disolución y el carácter tácito de todas las propiedades que son potencialmente cruciales en el “pegamento” que mantiene a las organizaciones juntas. De acuerdo con esta interpretación, en las organizaciones un actor puede ajustarse al cambio del contexto sin que afecte al resto, o que pueda existir, en alguna parte de la organización una ruptura, sin que signifique usualmente una ruptura general (Weick, 2009, p. 98). Las anarquías organizadas pueden considerarse como sistemas flojamente acoplados en tanto que los procesos que afectan a una parte de la organización no afectan necesariamente al resto.

En esta interpretación de las anarquías organizadas se mantienen las relaciones de poder como fundantes de la acción organizada (Cyert y March, 1963). Es decir, se conceptúa la organización como un conjunto de relaciones flojamente acopladas que entablan los participantes en forma de negociaciones políticas. La negociación permite a las anarquías organizadas permanecer por su capacidad de generar consensos en torno a ciertos objetivos operativos. De tal forma, las anarquías organizadas no son algo mágico, ni provienen de una lógica inexorable que hay que averiguar o desentrañar, más bien, dependen de la capacidad o de poder de influencia de ciertos participantes o grupos. Así, “la conformación de sistemas flojamente acoplados puede entenderse más como resultados de procesos múltiples de interacción, negociación, compromiso y sobre todo, de conflicto, entre grupos que compiten por el poder” (Del Castillo, 2001, p. 20).

Las universidades se representan muy bien a través de la imagen de anarquías organizadas y la de los sistemas flojamente acoplados. Las implicaciones de estos rasgos se traducen

en un grado especial de dificultad para la gestión universitaria y para la evaluación de desempeño de las universidades.

2.2 Teoría de las lógicas institucionales en el contexto de la teoría institucional

Una vez revisado las perspectivas que comprenden la universidad como institución y organización, el presente apartado aborda la perspectiva de las lógicas institucionales que se desprende del enfoque institucionalista de corte sociológico. Se brinda un acercamiento teórico al campo de estudio de la teoría institucional en el análisis organizacional y luego la teoría de las lógicas institucionales. Se busca utilizar como marco de análisis para entender las lógicas institucionales en la organización universitaria.

El apartado inicia con una revisión de los argumentos centrales que componen la teoría institucional⁹. Luego se profundiza en los postulados de la teoría institucional desde la perspectiva sociológica, diferenciando entre sus fundamentos macro relacionados con las teorías sobre el isomorfismo en los trabajos de Meyer y Rowan (1999) y Powell y Dimaggio (1999) y sus fundamentos micro que comprende la comprensión del proceso de institucionalización en el trabajo de Zucker (1999) y el llamado a profundizar que hacen Powell y Colyvas (2008) a las teorías que atienden a la promulgación, la interpretación y el significado. Este punto finaliza con la propuesta integradora de Scott (2013) sobre los pilares normativos, regulativos y cultural cognitivo de las instituciones.

En cuarto lugar, se da cuenta del surgimiento del concepto de lógicas institucionales en los trabajos de Alford y Friedland (1985) y Friedland y Alford (1999). Con los aportes posteriores de Thornton y Ocasio (1999, 2008) y Thornton, Ocasio y Lounsbury (2012) se robustecen las lógicas institucionales para el análisis institucional y organizacional. Posteriormente, se revisan los fundamentos teóricos que constituyen la arquitectura teórica de las lógicas institucionales, sus postulados macro se basan en el sistema interinstitucional de órdenes institucionales, sus postulados micro se basan en un modelo de proceso que relaciona las lógicas institucionales con los mecanismos que operan en el nivel micro relacionados con el focus de atención, identidades, metas y esquemas, interacción social, toma de decisiones, creación de sentido y movilización.

⁹ Lo que algunos autores denominan viejo institucionalismo y nuevo institucionalismo.

En sexto lugar, se presentan los cinco principios que sustentan la perspectiva teórica para el estudio de las interrelaciones entre el individuo, organizaciones e instituciones en el sistema interinstitucional: la agencia incrustada, la sociedad como sistema interinstitucional, las bases materiales y culturales de las instituciones, las instituciones en múltiples niveles de análisis y la contingencia histórica. Posteriormente, se considera que las lógicas institucionales también son un método de análisis, a través del uso de *tipos ideales*, brinda una comprensión rica de los procesos que dan forma al resultado institucional observado.

Finalmente, se definen los tipos ideales de lógicas institucionales para el análisis de la universidad, para recoger evidencia en el nivel institucional, organizacional e individual en la comprensión de las lógicas. Se plantean como tipos ideales la lógica educativa-académica y la lógica empresarial-mananagerial a partir de categorías previas como identidad, prestigio, prácticas materiales y elementos culturales.

2.2.1 La teoría institucional

La teoría institucional se configura a partir de distintas perspectivas, algunas más clásicas y otras más contemporáneas. Involucra su vertiente económica, política y sociológica que brindan una comprensión sobre las organizaciones. En efecto, la teoría institucional ha llevado diferentes conceptualizaciones sobre las organizaciones.

Los argumentos clásicos de la teoría institucional se caracteriza por comprender a las instituciones desde una realidad objetiva y con alto grado de racionalidad en sus propuestas económicas, políticas, y sociológicas. Por otro lado, los argumentos más contemporáneos generan una renovación en la comprensión de la dinámica de las instituciones/organizaciones que parte de una realidad que se construye por interacciones sociales, que considera la construcción de sentido que los actores le dan a las instituciones, siendo este omitido por los enfoques más tradicionales. Este institucionalismo destaca elementos como la legitimidad, la acción colectiva y la regulación social y presenta su vertiente económica, política y sociológica. En el siguiente punto, se revisa de manera general los argumento clásicos como contemporáneos de la teoría institucional.

2.2.1.1 El institucionalismo clásico

El institucionalismo económico tiene más de 100 años de tradición y ha sido una perspectiva central en la ciencia económica (Chavance, 2018). Autores como Veblen, Commons y Michell realizaron, aunque con puntos de vista diferentes, fuertes críticas a los modelos económicos convencionales por sus supuestos poco realistas y la inatención al cambio

histórico y reconocieron el papel de las instituciones en la conformación de la economía (R. Scott, 2013, p. 3). Sin embargo, este temprano institucionalismo no prevaleció dentro de la disciplina económica y fue relegado por la escuela neoclásica que considera a las instituciones como factores externos en el campo del análisis económico. Solo hasta 1980 y 1990 resurge el interés por las instituciones en la disciplina económica.

De manera similar, el institucionalismo en la ciencia política fue dominante después de la segunda mitad del siglo XIX y hasta las primeras dos décadas del siglo XX. Tocqueville, Wilson y Willoughby son autores representativos. En un primer momento ponían atención en los marcos y en los arreglos administrativos características de las estructuras de gobierno (primariamente los Estados Nación), con un tono de carácter normativo y orientado por la filosofía moral. Luego, en un segundo momento, posterior a la segunda década del siglo XX, esta perspectiva institucional se vio desafiada y suplantada por un enfoque conductual que intento romper el vínculo con la filosofía moral y reconstruir la ciencia política como una ciencia empírica, guiada teóricamente. La atención se centró en el comportamiento político. Temas como el comportamiento del voto, la formación de partidos y la opinión pública fueron centros de atención. La perspectiva dominante fue la teoría de la elección racional proveniente de la economía.

La atención a las instituciones en la sociología ha sido más constante que la exhibida por los economistas y científicos políticos. Son autores representativos Spencer, Sumner, Cooley, Thomas, Blummer, Marx, Durkheim, Weber, Parsons, Mead, Schutz, Bourdieu y Berger y Luckmann. Estos autores desde varios puntos de vista examinaron la diversidad de esferas institucionales que componen la sociedad; otros la forma en que los individuos son empoderados y limitados por sistemas normativos y otros exploran la forma en que los sistemas simbólicos, las reglas culturales y los esquemas se comparten y dan soporte a la vida social (R. Scott, 2013, p. 19). Sin embargo, estos trabajos prestaban poca atención a las organizaciones, es decir, hubo poco tratamiento a las organizaciones como formas institucionales o prestaron poca atención a la forma en que las instituciones más amplias dieron forma a la colección de organizaciones; posteriormente en la década de 1940 y 1950 se comenzó a reconocer la existencia de las organizaciones, entidades diferenciadas de las amplias esferas institucionales y del comportamiento de los individuos (R. Scott, 2013, p. 19).

Derivado de algunos académicos de la tradición sociológica en el estudio de las instituciones emerge el interés por las organizaciones como un tipo de estructura social

incluidos Weber, Tocqueville y Parsons. No obstante, la conexión entre los argumentos organizacionales e institucionales inicio en 1940 y continúa con la reafirmación de la perspectiva institucional en 1970. En la vertiente organizacional los autores con mayor influencia han sido Merton, Selznick, Hughes, Parsons, Simon, March. Estos autores aportaron a la construcción de la teoría organizacional y plantearon conexión con los argumentos institucionalistas. A partir de 1970 resurge con más fuerza el interés por las instituciones, lo que se conoce como la nueva teoría institucional, que no representa una ruptura con el viejo institucionalismo, pero si plantea nuevos énfasis e ideas. Este renovado interés por las instituciones se da de igual manera en la disciplina económica, ciencia política, sociología y en el estudio de la organización.

2.2.1.2 El institucionalismo contemporáneo

A partir de 1970 resurge con más fuerza el interés por las instituciones, lo que se conoce como la nueva teoría institucional, que no representa una ruptura con el viejo institucionalismo, pero si plantea nuevos énfasis e ideas. Este renovado interés por las instituciones se da de igual manera en la disciplina económica, ciencia política y sociología y en el estudio de la organización.

El nuevo institucionalismo económico está construido sobre diversas líneas de trabajo y mixtura de ideas, esta se consolida en la década de 1980 y 1990. Los economistas institucionales no buscan reemplazar la teoría económica ortodoxa con el estudio de las múltiples y diversas condiciones institucionales, sino el desarrollar una teoría económica de las instituciones (R. Scott, 2013, p. 30). Se incluyen temas como los derechos de propiedad, los costos de transacción, el análisis económico de las organizaciones y la nueva historia económica (Chavance, 2018). El tópico por el cual se centra el institucionalismo económico es el siguiente:

Una amplia concepción del agente económico es abrazada, reemplazando la concepción de la maximización dentro de un conjunto conocido de alternativas. 2) Se prefiere un enfoque en el estudio de los procesos económicos en lugar del estudio puramente lógico de los estados de equilibrio, fomentando el reconocimiento de que los sistemas económicos evolucionan con el tiempo reflejando, en parte, el aprendizaje de los agentes. 3) La coordinación de la actividad económica no es simplemente una cuestión de transacciones mediadas por el mercado, sino que involucra muchos otros tipos de estructuras institucionales que son, en sí mismas, importantes temas de estudio (R. Scott, 2013, pp. 30–31).

En particular se resaltan los trabajos de Williamson y North. Williamson extiende su análisis sobre los mercados, la empresa y los costos de transacción (Williamson, 1985) y North

introdujo el problema de las instituciones y el cambio institucional como elemento central del desempeño económico (North, 1993). Hodgson (2001, p. 28) resalta el énfasis que la economía institucional le da a los aspectos culturales y económicos, no recurre al agente racional maximizador, sino a la persistencia del hábito en la explicación de la conducta social.

La perspectiva neoinstitucional en ciencia política es vista en parte en relación con el conductismo que dominó el campo a través de la mitad del siglo XX. Dos líneas de desarrollo tienen esta perspectiva. El histórico y el de la elección racional. Aunque existen puntos de vista diferente entre los académicos institucionalistas, coinciden en poner énfasis en la naturaleza del sistema político, examinando la forma en que éstas estructuras comparten características y resultados de conflictos - como distribuye el poder entre los actores y dan forma a la concepción de sus intereses- (P. Hall y Taylor, 1996). Desde las teorías de la elección racional se ve a las instituciones como sistemas de regla o de gobierno, pero argumentan que representan deliberadamente construcciones de los individuos que buscan promover o proteger sus intereses (R. Scott, 2013). Esta representa una aproximación a la teoría institucional en economía, pero aplicada al estudio de los sistemas políticos.

Los académicos del institucionalismo sociológico y organizacional se nutren de las corrientes de pensamiento como la psicología cognitiva, los estudios culturales, la fenomenología y la etnometodología. Un rasgo característico del nuevo institucionalismo sociológico es su atención a los marcos cognitivo y cultural más que al sistema normativo (Dimaggio y Powell, 1991, pp. 15–18). Son autores representativos Meyer y Rowan (1999), Dimaggio y Powell (1999), Tolbert y Zucker (1983), Zucker (1977, 1987), Friedland y Alford (1999) y Nielsen (2001). La pregunta fundamental que da origen al nuevo institucionalismo sociológico es “¿Porqué y con qué consecuencias las organizaciones usan medidas que desafían las explicaciones racionales?” La respuesta esencial de la teoría institucional no deriva de los intereses de los actores, ni de la funcionalidad instrumental, sino en la búsqueda de legitimidad (Greenwood et al., 2008). Las organizaciones están influenciadas por su contexto institucional, este define lo que es racional y las organizaciones se vuelven homogéneas para demostrar a la sociedad lo que hacen y con ello ganar legitimidad aparentando ser racionales (Ramos, 2016, p. 62).

2.2.2 Fundamentos de la teoría institucional desde la perspectiva sociológica

2.2.2.1 Fundamentos macro

Hasta ahora se han abordado las distintas corrientes que se han desarrollado entorno a la teoría institucional. Ahora, un aspecto clave dentro de ella es la comprensión del proceso de institucionalización. La comprensión de este proceso parte desde dos niveles de análisis el macro y el micro. El primero y que se desarrollará a continuación parte de explicar cómo el ambiente determina e influye en las estructuras organizacionales. Dos trabajos seminales desarrollan los argumentos en el macro nivel, la comprensión del proceso de institucionalización de Meyer y Rowan (1999) y Powell y Dimaggio (1999). Ambos son contruidos sobre las concepciones de instituciones de Durkheim y especialmente de Berger y Luckmann.

2.2.2.1.1 Meyer y Rowan – reglas institucionales, legitimidad e isomorfismo

Meyer y Rowan (1999) toman el punto de vista de las instituciones como complejas reglas de la cultura. Como precursores del nuevo institucionalismo sociológico y organizacional se centraron en tres conceptos centrales: *reglas institucionales*, *legitimidad* e *isomorfismo*. Estos autores, basados en la idea weberiana de que la legitimidad es una fuente de estructura formal, que puede no estar relacionada con cómo el trabajo técnico es coordinado y controlado. Argumentaron que la conformidad cultural de una organización con las reglas institucionales del ambiente, proporciona una explicación de porque las organizaciones son similares en su forma estructural y porque esas formas pueden estar desacopladas de la práctica.

Basados en datos escolares que muestran que las racionalización de las estructuras de organización formal (ej. organigrama, objetivos, políticas) no corresponden con las actividades centrales de la escolarización. Estos autores se preguntaron, si las estructuras organizacionales formales no abordan las necesidades funcionales ¿por qué las organizaciones son isomórficas (homogéneas)?. El argumento que desarrollaron es que la similitud estructural de las organizaciones reflejan su esfuerzo por conformarse con los *mitos* y *símbolos* culturales del ambiente institucional¹⁰ que promete la legitimidad pública necesaria para su sobrevivencia.

¹⁰ Los mitos racionalizados son “prescripciones racionalizadas e impersonales que identifican como técnicos varios propósitos sociales y especifican a manera de reglas los medios adecuados para buscar racionalmente estos propósitos técnicos” (Meyer y Rowan, 1999, p. 82); estos se encuentran institucionalizados y, por lo tanto, se encuentran más allá de cualquier participante u organización.

De acuerdo con Meyer y Rowan (1999) la fuente de la legitimidad pública proviene de los procesos de modernización que se producen debido a la introducción de actividades, políticas y programas de las profesiones y del Estado. Son tres los mecanismos que según los autores generan mitos racionalizados que afectan la estructura organizacional (1999, pp. 86–88).

- 1) La elaboración de complejas redes de relaciones, como el aumento de densidad e interconexión entre oficinas profesionales y el Estado.
- 2) El grado de organización colectiva del ambiente, como la centralización del Estado que produce mandatos legales, licencias, certificaciones y currículos educativos.
- 3) Los esfuerzos de liderazgo de las organizaciones locales, como la búsqueda de dar forma a su propio contexto institucional mediante la institucionalización de sus objetivos en las reglas de las autoridades estatales y profesionales.

Estos tres mecanismos generan las reglas institucionales racionalizadas, que son los bloques de construcción para la organización y el vocabulario de la estructura de la organización formal.

Meyer y Rowan (1999) argumentan que la sobrevivencia y el éxito de las estructuras organizacionales formales obedece a su conformidad con el sistema cultural de la sociedad de reglas institucionales racionalizadas que se dan por sentadas¹¹. Sin embargo, este proceso causa en la organización el desarrollo de objetivos y acciones que pueden no ser parte de la misión técnica central de la organización. Basadas en la idea de que las organizaciones están flojamente acopladas (Weick, 2009), estos autores propusieron que las organizaciones alcanzan el éxito al desacoplar sus partes externas de sus actividades internas de su núcleo técnico para hacer frente a tales conflictos.

Adicional al desacoplamiento, Meyer y Rowan (1999, pp. 99–102) sostienen que las organizaciones pueden gestionar su ambiente institucional y el conflicto con su núcleo técnico, con rituales de confianza y buena fe y la actividad ceremonial de la evaluación. Esto significa que si los objetivos organizacionales o las acciones son evaluados por un cuerpo profesional, entonces, es por naturaleza virtuoso y políticamente correcto, por tanto, no es necesario ser cuestionado o evaluado.

¹¹ A medida que surgen nuevos mitos racionalizados y se propagan, definen nuevos campos de actividad racionalizada y con ello, aparecen nuevas organizaciones, o las ya establecidas amplían sus estructuras formales para hacerse isomorfas con estos nuevos mitos (Meyer y Rowan, 1999, p. 84).

La formulaciones teóricas iniciales de Meyer y Rowan (1999) proporcionaron la inspiración para una comunidad dinámica y creciente de académicos. Esta comunidad continua creciendo y ha conceptualizado cada vez más la cultura en el nivel de sistema mundo, en un nivel de análisis donde la cultura es altamente agregada, donde se han producido los resultados más sólidos sobre el isomorfismo (Thornton et al., 2012, p. 23). Si bien no está explícito en el artículo seminal de Meyer y Rowan (1999), ellos retrataron un punto de vista de la cultura mundial como una lógica dominante de racionalidad que incorpora el mercado, el Estado y las profesiones en una lógica general. Otros órdenes institucionales como la familia, la religión o la comunidad fueron menos importantes por no ser modernos y racionales (Thornton et al., 2012, p. 23).

2.2.2.1.2 *Dimaggio y Powell – mecanismos de institucionalización isomórficos*

En respuesta a la teoría de nivel social de Meyer y Rowan (1999) sobre el isomorfismo cultural y flojo acoplamiento. Dimaggio y Powell (1999) desarrollan una variante de la teoría del isomorfismo que se centra en la estructuración de los campos organizacionales. La respuesta que hacen a los autores anteriores es que los modelos legítimos tienen origen en la estructuración de los campos organizacionales. Dimaggio y Powell (1999, p. 106) entienden por campo organizacional “aquellas organizaciones que, en conjunto, constituyen un área reconocida de la vida institucional: los proveedores principales, los consumidores de recursos y productos, las agencias reguladoras y otras organizaciones que dan servicios o productos similares.”

Según Dimaggio y Powell (1999, p. 106) los campos están definidos institucionalmente, no pueden determinarse *a priori*, sino que deben definirse con base en la investigación empírica. Esto sugiere que los límites del campo varían según el tipo de estudio, el investigador y el método de análisis. Además, el nivel de análisis del campo organizacional difiere de los niveles típicos del individuo, organizaciones y sociedad, así como del mercado, la industria, población de formas organizacionales y el sistema mundo de naciones. Según los autores, la ventaja del nivel de análisis de los campos facilita la comparabilidad y la acumulación de hallazgos entre estudios de campos organizacionales.

El enfoque teórico de Dimaggio y Powell (1999) que se centra en la dinámica de los campos, es una perspectiva de análisis institucional que rivaliza con la teoría de la ecología de las poblaciones organizacionales. Tomando como base el análisis de Weber (1996) sobre las causas de la racionalización y la burocratización, Dimaggio y Powell (1999, pp. 104–105) argumentaron que las organizaciones se vuelven homogéneas porque el cambio en las

organizaciones está menos impulsado por la competencia y la necesidad de eficiencia, que por la estructuración de los campos organizacionales. Al igual que Meyer y Rowan (1999) argumentaron que el proceso de estructuración es en gran medida resultado de las actividades del Estado y las profesiones.

Dimaggio y Powell (1999, p. 108) se basan en la definición de isomorfismo como “un proceso limitador que obliga a una unidad en una población a parecerse a otras unidades que enfrentan las mismas condiciones ambientales”. Siguiendo a Meyer y Rowan (1999) definen que hay dos tipos de isomorfismo: el competitivo y el institucional. El primero se refiere a la competencia entre organizaciones en un campo por recursos y clientes, el ajuste económico. El segundo se refiere a la búsqueda de poder político y legitimidad institucional, el ajuste social. Este segundo tipo de isomorfismo es más probable que operen en campos altamente institucionalizados, donde una vez que una innovación se institucionaliza y se da por sentada, los adoptantes posteriores se ven impulsados por la búsqueda de la legitimidad. Frente al segundo tipo de isomorfismo Powell y Dimaggio (1999) teorizaron tres mecanismos como fuentes de racionalización isomórfica en campos organizacionales: *coercitivo, normativo y mimético*.

El isomorfismo coercitivo “resulta de presiones tanto formales como informales que sobre unas organizaciones ejercen otras de las cuales dependen y que ejercen las expectativas culturales en la sociedad dentro de la cual funcionan las organizaciones” (Dimaggio y Powell, 1999, p. 109). Estas presiones pueden notarse como una fuerza, persuasión o invitación a colaborar. Este tipo de presiones provienen generalmente del Estado por medio de la implementación de políticas (decretos, leyes y reglamentaciones) que condicionan la actuación de las organizaciones, por lo que se ven obligadas a adoptar las acciones que establece el Estado, siendo estas presiones de corte formal. También pueden darse presiones informales de organizaciones que ejercen cierto poder en el campo organizacional y que logran influir en el funcionamiento de las organizaciones (Bonilla, 2023, p. 132).

El isomorfismo mimético ocurre como una respuesta para evitar la incertidumbre percibida en el ambiente (Dimaggio y Powell, 1999, p. 111). Las organizaciones imitan modelos que han sido probados en otras. En muchas ocasiones esto se realiza para reforzar la legitimidad, generando como resultado semejanza en las estructuras.

Por último, se encuentra el isomorfismo normativo, el cual tiene su origen en la profesionalización. Se interpreta la profesionalización como “la lucha colectiva de los

miembros de una ocupación por definir las condiciones y los métodos de trabajo (...) y por establecer una base cognoscitiva y la legitimidad de su autonomía ocupacional” (Dimaggio y Powell, 1999, p. 113). Dos aspectos de la profesionalización son aspectos importantes de isomorfismo normativo. Por un lado, el que la educación formal y la legitimidad tienen una base cognoscitiva producida por especialistas universitarios; por otro lado, es el crecimiento y complejidad de las redes profesionales que se extienden más allá de las organizaciones y a partir de las cuales se difunden nuevos modelos organizacionales.

El argumento general de la teoría de Dimaggio y Powell (1999) es que el incremento en la estructuración del campo organizacional permite el incremento del isomorfismo en las formas y prácticas organizacionales. Es decir, a medida que avanza la racionalización, las formas organizacionales tienden a ser similares. El proceso de estructuración o de definición institucional consiste en un proceso de cuatro etapas:

Un aumento en el grado de interacción entre las organizaciones en el campo; el surgimiento de estructuras inter organizacionales de dominio y de patrones de coalición claramente definidos; un incremento en la carga de información de la que deben ocuparse las organizaciones que participan en un campo; y el desarrollo de la conciencia entre los participantes de un conjunto de organizaciones de que están en una empresa en común (Dimaggio y Powell, 1999, p. 106).

Esta estructuración de un campo organizacional se da de manera diferente dependiendo de la alineación de las actividades del campo con tres sectores institucionales: las profesiones, el Estado y el mercado.

La perspectiva teórica de Powell y Dimaggio (1999) es precursora de la perspectiva de las lógicas institucionales porque identifica al Estado, las profesiones y la competencia (una noción más restringida de mercado) como fuentes de racionalización (Thornton et al., 2012, p. 26). Estos órdenes o influencias son fuentes alternativas de legitimidad que las organizaciones pueden buscar en su ambiente institucional. Sin embargo, desde la perspectiva de la lógica institucional las fuentes de racionalización difieren según el orden institucional. Thornton et al (2012, p. 26) critican que la teoría del isomorfismo de Dimaggio y Powell deja cuestiones aun sin resolver. Entre ellas, que si bien su teoría predice distintos tipos de isomorfismo institucional por sector u orden institucional no desarrolla una teoría de los intereses y la acción o como cada tipo de isomorfismo es probable que modifique los valores, las prácticas y el comportamiento estratégico.

2.2.2.2 Fundamentos micro

En el apartado anterior se revisaron los fundamentos macro de la teoría institucional en su perspectiva sociológica en el que se desarrollaron las teorías del isomorfismo tanto de Meyer y Rowan (1999) como de DiMaggio y Powell (1999) que enfatiza en como las organizaciones reciben influencia del ambiente para lograr la legitimación. Ahora, en el nivel micro, se plantea una comprensión de los factores que reproducen los actores para que se logre una institucionalización. Se entiende la institucionalización a partir de los procesos sociales que emergen en el contexto y que regulan la interacción entre los actores. Es importante considerar que la visión macro y micro del institucionalismo son fundamentales y son complementarios.

2.2.2.2.1 Zucker – Proceso de institucionalización

Para Zucker (1999, p. 150) la mayoría de la investigación en el nivel macro de análisis estudia los indicadores de los efectos del ambiente institucional en algún aspecto de la estructura o actividad organizacional. Sin embargo, el proceso por medio del cual se da la institucionalización permanece como una “caja negra”. Este autor en su trabajo seminal y posteriores (Tolbert y Zucker, 1983; Zucker, 1999) se enfocan en la institucionalización como un proceso más que un estado; “en el proceso cognoscitivo implícito en la creación y transmisión de las instituciones; en su conservación y resistencia al cambio; y en el papel del lenguaje y los símbolos en ese proceso” (Zucker, 1999, p. 150).

Trabajando en un nivel de análisis micro Zucker (1999) verificó un supuesto importante de la macro teoría de Meyer y Rowan (1999). El que las instituciones o reglas dadas por sentadas son percibidas por los individuos como “hechos”. Basado en un estudio experimental Zucker (1999, p. 126) encontró que:

“no es necesario que estén presentes la internalización, la autorrecompensa u otros procesos intermedios para asegurar la persistencia cultural, porque el conocimiento social una vez institucionalizado existe como un hecho, como parte de la realidad objetiva, y se puede transmitir sobre esa base. Para actos altamente institucionalizados, es suficiente que una persona diga a otra que ésta es la forma en cómo se hacen las cosas”.

Este hallazgo tiene importantes implicaciones para el posterior desarrollo de la teoría institucional y la perspectiva de las lógicas institucionales.

Zucker (1999, p. 129) define la *institucionalización* como “el proceso por medio del cual los actores individuales transmiten lo que socialmente se define como real, y al mismo tiempo, en cualquier punto del proceso el significado de un acto se puede definir, más o menos,

como una parte dada por hecho de esa realidad social”. Según Zucker (1999, p. 129) para que un acto se considere institucionalizado debe percibirse como *objetivo* y *exterior*. Un acto es objetivo cuando otros actores pueden reproducirlo sin cambiar la comprensión común del acto; un acto es exterior “cuando el entendimiento subjetivo de los actos se reconstruye como entendimiento intersubjetivo, de manera que los actos se consideran parte del mundo externo” (1999, p. 129).

Zucker (1999, p. 130) considera tres aspectos de la persistencia cultural que son afectados directamente por la institucionalización: *la transmisión, la conservación y la resistencia al cambio*. Para la autora la institucionalización aumenta los tres:

1. *Trasmisión*: “La trasmisión se define como el proceso por medio del cual los entendimientos o comprensiones culturales se comunican a una serie de actores”.
2. *Conservación*: “la suposición principal es que la trasmisión de actos con una institucionalización alta es suficiente para conservar estos mismos actos”.
3. *Resistencia al cambio*: “Los actos con un alto grado de institucionalización se resistirán a las tentativas de cambio por medio de la influencia personal porque se les considera hechos externos impuestos en el escenario, y al mismo tiempo, como si lo definieran”.

El aporte del trabajo seminal de Zucker (1999, p. 151) a la teoría institucional fue que las percepciones cognitivas de las instituciones son analíticamente independientes de la capacidad sancionadora del entorno. Esto significa dos cosas, en primer lugar, que las medidas en el grado de institucionalización en el nivel macro de análisis a menudo confunden la institucionalización con la dependencia de recursos, por ejemplo, conformidad con el ambiente institucional para ganar contratos con el gobierno. Es decir, no se puede distinguir si la adopción de una práctica refleja institucionalización (objetivación y exterioridad) a diferencia de las respuestas inteligentes a las restricciones del entorno institucional externo. En segundo lugar, la socialización que requiere internalización no es necesaria para que se transmita la institucionalización de nuevas ideas y prácticas, es decir, que la difusión no es necesariamente dependiente del tiempo.

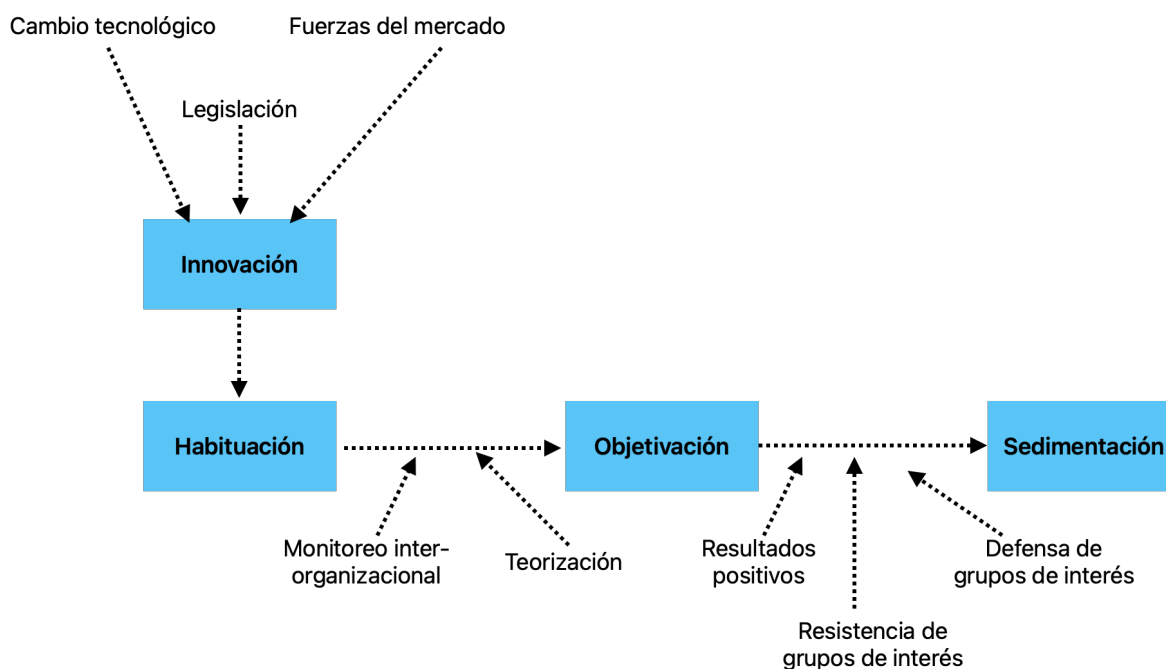
Los resultados del trabajo seminal de Zucker (1999) son importantes para el desarrollo posterior de la teoría de DiMaggio y Powell (1999), debido a que este último se apoya en la idea de la institucionalización impulsada por procesos cognitivos que lleva a la comprensión de comportamientos que se dan por sentados.

Por otra parte, se reconoce el impacto que tiene el proceso de institucionalización en las organizaciones. Tolbert y Zucker (1996, pp. 180–184) ofrecen un modelo general del proceso de institucionalización en las organizaciones y establecen las siguientes fases:

3. *Habitación*: Involucra “la generación de nuevos arreglos estructurales en respuesta a específicos problemas organizacionales o conjunto de problemas, y la formalización de tales arreglos en las políticas y procedimientos de una organización dada, o un conjunto de organizaciones que afrontan los mismos o similares problemas” (Tolbert y Zucker, 1996, p. 181). Este proceso resulta en estructuras que pueden ser clasificadas como una etapa de pre-institucionalización.
4. *Objetivación*: Implica “el desarrollo de cierto grado de consenso social entre los tomadores de decisiones organizacionales con respecto al valor de una estructura, y la creciente adopción por parte de las organizaciones sobre la base de ese consenso” (Tolbert y Zucker, 1996, p. 182). Cuando una estructura ha estado sujeta a objetivación y se ha difundido ampliamente puede inscribirse en una etapa de semi-institucionalización.
5. *Sedimentación*: Implica la total institucionalización, “un proceso que se basa fundamentalmente en la continuidad histórica de la estructura y, especialmente, en su supervivencia a través de generaciones de miembros de la organización” (Tolbert y Zucker, 1996, p. 184). La estructura se dispersa en el grupo de actores que la adoptan y esta se perpetúa en el tiempo.

En la figura 3 se plasma la propuesta de Tolbert y Zucker (1996) que establecen las fases del proceso de institucionalización (habitación, objetivación y sedimentación) que se desarrolla en las organizaciones.

Ilustración 3: Proceso de institucionalización



Fuente: Tolbert y Zucker (1996, p. 182).

2.2.2.2.2 Powell y Colyvas (2008) – Micro fundamentación de la teoría institucional

Según Powell y Colyvas (2008, p. 276) la mayoría de la investigación institucional se ha centrado en el nivel sectorial, de campo o global y de manera justificada ya que la transferencia de ideas, prácticas y formas organizacionales traspasa los límites de las organizaciones, industrias y naciones. Sin embargo, desde su punto de vista, las líneas de análisis en el nivel macro, se pueden beneficiar desde un nivel micro de análisis, que implicarían teorías que atienden a la promulgación, la interpretación y el significado. “Las instituciones se sostienen, modifican y extinguen a medida que son puestas en práctica por individuos en situaciones sociales concretas” (Powell y Colyvas, 2008, p. 276).

Para estos autores, se demanda una comprensión más rica de cómo los individuos se localizan asimismo en relaciones sociales y como interpretan su contexto. Se preguntan “¿Cómo los participantes organizacionales mantienen y transforman las fuerzas institucionales que guían sus prácticas diarias? Desde una perspectiva institucional “¿cómo están las pasiones y los intereses implicados en el comportamiento humano? (Powell y Colyvas, 2008, p. 277). El desarrollo de explicaciones en el nivel micro de análisis, puede dar cuenta de los eventos en el macro nivel y sus relaciones.

Para Powell y Colyvas (2008, p. 277) hay muchas situaciones dentro de los contextos institucionales que permiten una considerable libertad para la agencia humana y la interpretación. Por ejemplo, las lógicas institucionales son instaladas y llevadas por los individuos a través de sus acciones, herramientas y tecnologías. Las instituciones son reproducidas a través de las prácticas diarias de los individuos.

Los miembros de las organizaciones se involucran en sus prácticas diarias, descubren enigmas o anomalías en su trabajo, problematizan estas preguntas y desarrollan respuestas teorizando. A la vez los participantes adscriben significados a esas teorías, y al hacerlo, desarrollan y reproducen entendimientos dados por sentado (Powell y Colyvas, 2008, p. 277).

Para estos autores, en vez de centrarse en enfoques como la replicación habitual o los agentes de cambio inteligentes, enfatizan que la mayoría de los micro motivos son bastante mundanos dirigidos a la interpretación, la alineación y la salida del camino. En la medida en que los individuos y los grupos se involucran en tales acciones o se resistan a los intentos de los demás, es posible que transformen las lógicas y alteren las identidades (Powell y Colyvas, 2008, p. 277).

Para Powell y Colyvas (2008, p. 277) la teoría institucional necesita prestar más atención a los procesos cotidianos; a los miembros menos poderosos de la organización y los aspectos cognitivos y culturales más que a los políticos. Además se necesitan explicaciones de desarrollo multinivel que dé cuenta de influencias recursivas. Para estos autores, se requiere un esfuerzo paralelo entre los micro-conceptos claves como la identidad, la creación de sentido, tipificaciones, marcos y categorías con macroprocesos de institucionalización y mostrar como esos procesos avanzan hacia arriba. El vínculo entre niveles promete ser una mejor explicación de la dinámica institucional. “La atención al rol mediador del lenguaje, los rituales de interacción y las categorías son apoyo para explicar cómo se desarrollan, mantienen o caen en desuso las rutinas y reglas organizacionales (Powell y Colyvas, 2008, p. 278).

Son cinco bloques que sugieren Powell y Colyvas (2008) para profundizar en los micro-fundamentos. Las *interacciones rituales* (Goffman, 1989), la *etnometodología* (Garfinkel) *performatividad* (Latour y Woolgar, 1995), la *creación de sentido* (Weick, 1995) y las *expectativas de estatus* (Berger, Ridgeway, Fisek, and Norman, 1998; Correll and Ridgeway, 2003; Zelditch, 2001, 2004). Cada una de estas perspectivas permiten profundizar en los micro fundamentos de la teoría institucional. Como se verá más adelante,

la perspectiva de las lógicas institucionales combinan fundamentos micro con los fundamentos macro.

2.2.2.3 *Integración: Pilar regulativo, normativo y cultural cognitivo*

Una orientación estratégica importante de la teoría institucional lo constituye la teoría de Scott (2013) sobre los tres pilares institucionales: *regulativo*, *normativo* y *el cultural-cognitivo*. Este autor ofrece una definición general de las instituciones como: “Las instituciones comprenden elementos regulativos, normativos y cultural cognitivos que, junto con las actividades y recursos asociados, proveen estabilidad y significado a la vida social” (2013, p. 56). Según Scott (2013) los tres pilares son elementos claves que constituyen y soportan las instituciones.

De acuerdo con Scott (2013, pp. 59–71) en la cuarta edición de su famoso libro “instituciones y organizaciones” el *pilar regulativo* se refiere al establecimiento de reglas, la inspección y las actividades sancionadoras como las de la policía y los tribunales, y de forma más informal a través de costumbres populares que a veces están asociados con el propósito de los actores de sus intereses racionales. El *pilar normativo* se refiere a la dimensión moral, prescriptiva y obligatoria de la vida social que son típicamente expresados en roles internalizados por los individuos de formas que pueden parecer no ser racionales. El *pilar cognitivo* se refiere a la naturaleza de la realidad y a la constitución e interpretación de categorías y marcos a través de los cuales se interpreta la realidad y el significado.

En la tabla 2 se presenta la integración de los tres pilares de Scott (2013). Las columnas de las tablas identifican los tres pilares diferentes. Las filas definen las principales dimensiones y supuestos de los pilares que los teóricos tienen a enfatizar.

Tabla 2: *Tres pilares de la institución.*

	Regulativo	Normativo	Cultural-cognitivo
<i>Base de cumplimiento.</i>	Conveniencia	Obligación social	Dado por sentido Comprensión compartida
<i>Base del orden</i>	Normas reglamentarias	Expectativas vinculantes	Esquemas constitutivos
<i>Mecanismos</i>	Coercitivo	Normativo	Mimético
<i>Lógicas</i>	Instrumental	Apropiado	Ortodoxia

<i>Indicadores</i>	Reglas, leyes y sanciones.	Certificaciones y acreditaciones	Lógicas compartidas de acción e isomorfismo.
<i>Afectos</i>	Miedo a la culpa /inocencia	Vergüenza/Honor	Certeza/confusión
<i>Bases de la legitimidad</i>	Legalmente sancionada	Moralmente gobernado	Comprensible Reconocible Apoyado Culturalmente

Fuente: Scott (2013, p. 60).

Cada uno de estos tres pilares está asociado con fuentes de legitimidad relacionadas pero distinguibles. Según Scott (2013, p. 72) la legitimidad “no es un bien que se pueda poseer e intercambiar, sino una condición que refleja una consonancia percibida con reglas y leyes, o valores normativos relevantes, o una alineación con marcos culturales y cognitivos”. Cada uno de los tres pilares provee una base de legitimidad diferente. El pilar regulativo enfatiza la legitimidad con los requerimientos legales; el pilar normativo destaca la legitimidad con las normas morales básicas; y el pilar cognitivo enfatiza la legitimidad al adoptar un marco común de significado o definición de la situación.

Thornton et al., (2008, p. 40) interpretan la integración sintética de Scott consistente con la clasificación de DiMaggio y Powell (1991) entre la vieja y la nueva teoría institucional al separar el pilar normativo del pilar cultural cognitivo de las instituciones. Adicionan, además, que el efecto de la integración de los tres pilares es categorizar el trabajo de los teóricos como representativos o limitados sólo por uno de los pilares: economistas y politólogos asociados con el pilar regulativo, sociólogos clásicos (viejos) con el pilar normativo y los nuevos teóricos institucionales alineados con el pilar cultural-cognitivo. La aproximación de los tres pilares es una apuesta teórica en competencia con la perspectiva de las lógicas institucionales destinada a desarrollar tipologías de literatura sobre enfoques institucionales en lugar de lograr una integración teórica entre ellos (Thornton et al., 2012, p. 40).

2.2.3 Surgimiento de las lógicas institucionales

El término lógicas institucionales se utiliza por primera vez en el análisis de la sociedad que elaboran Alford y Friedland (1985) para integrar las teorías del Estado en tres niveles de análisis desde el individuo, la organización y la sociedad. Para estos autores el Estado debe ser entendido en términos de relaciones contradictorias entre las perspectivas capitalistas,

burocráticas y democráticas. Posteriormente Friedland y Alford (1999) retoman la noción de lógicas institucionales ya no para abordar las teorías del Estado sino para analizar la sociedad como un gran sistema, introduciendo el concepto de *sistema interinstitucional*.

En 1991 estos autores expusieron las razones por las que se necesita una nueva teoría de las instituciones. Sus argumentos estaban de acuerdo con el llamado a la *agencia* que hacía Dimaggio en 1988 pero negaban la dualidad entre intereses y cultura mantenida en esa explicación (Thornton et al., 2012, p. 40). Su propuesta teórica fue expuesta en el mismo volumen en el que Dimaggio y Powell (1999) estaban introduciendo su teoría neo-institucional. Sin embargo, los argumentos de la propuesta teórica de la lógica institucional son diferentes a la teoría expuesta por Dimaggio y Powell (1991, 1999). Las ideas de Friedland y Alford se mantuvieron en pausa por casi una década hasta que en 1999 llamó la atención de académicos como Thornton y Ocasio (1999). Su artículo fue un referente para el crecimiento y proliferación de la investigación en lógicas institucionales.

Friedland y Alford (1999, p. 309) critican que la estrategia teórica de Dimaggio y Powell (1991, 1999) no explican adecuadamente el éxito o el fracaso de la institucionalización. Ellos sostienen que se necesita una nueva teoría de las instituciones, una que teorice la exterioridad de la sociedad, para mostrar cómo se moldean los intereses¹². Si bien la conformación institucional se refleja en los campos organizacionales, el cimiento de la institucionalización proviene del nivel social, y no como lo plantean Dimaggio y Powell (1999) en la estructuración de los campos organizacionales.

Para estos autores la propuesta teórica de Dimaggio y Powell (1999) se basa en una concepción de interés y de poder libre de las instituciones y mantiene el dualismo materialista-idealista en el que los intereses son objetivos, que pueden ser comprendidos independientemente del entendimiento de los actores. Pero este error teórico sostiene conlleva a suponer erróneamente que las características formales de los campos organizacionales puede especificarse independientemente del escenario institucional en el que se ubican (Friedland y Alford, 1999, p. 309). Un argumento alternativo sostiene que es el contenido de los órdenes institucionales y las relaciones entre ellos, es el que conforma y delimita los tipos de campos organizacionales (Friedland y Alford, 1999, p. 309).

Los planteamientos de Friedland y Alford (1999) son también diferentes de la revisión cognitiva de la teoría institucional de Powell y Dimaggio (1999) que se fundamenta en una

¹² “La maximización de la utilidad, la satisfacción, el riesgo, el poder e incluso el interés mismo son contingentes institucionalmente” (Friedland y Alford, 1999, p. 309).

psicología de los hábitos, guiones y esquemas en el que el comportamiento es relativamente inconsciente y libre de conflictos e intereses (Thornton et al., 2012, p. 40). Si bien el comportamiento irreflexivo y consensual es prevaleciente, sigue siendo una teoría incompleta (Friedland y Alford, 1999; Thornton et al., 2012, p. 41). Desde una perspectiva de lógica institucional el comportamiento es estratégico y con ejercicio de poder, que puede movilizarse cuando individuos y organizaciones violan significados culturales. Pero ¿cómo puede ocurrir esto?.

El planteamiento de Friedland y Alford (1999, pp. 304–307) es que las instituciones operan en diferentes niveles de análisis: *individuos, organizaciones y sociedad*. Cada nivel está integrado, pero también tienen capacidad para el desacoplamiento y la autonomía dentro y a través de los órdenes institucionales del *sistema interinstitucional*. El contenido de las instituciones en diferentes órdenes institucionales puede entrar en conflicto, esto genera oportunidades para que individuos y organizaciones manipulen este conflicto en prácticas y símbolos, resultando en una teoría de los intereses y el cambio institucional que integra los aspectos materiales y simbólicos del sistema social (Thornton et al., 2012, p. 42). Incluso Friedland y Alford (1999) van más allá, en el que conciben la racionalidad como un concepto relativo que depende de la ubicación de los individuos y las organizaciones en uno o más órdenes institucionales del sistema interinstitucional.

Tanto las teorías del isomorfismo (DiMaggio y Powell, 1999; Meyer y Rowan, 1999) como la perspectiva de la lógica institucional caen dentro de una aproximación de subsistema diferente a una aproximación normativa en el estudio de las instituciones y el contenido de la cultura. El enfoque de subsistema define e identifica instituciones con sectores o clúster específicos tales como el Estado, las profesiones, la familia y el mercado. Cada sector se concibe como una esfera de actividad separada con un distintivo clúster de normas soportada a través de símbolos y prácticas distintivas y cada una formando una tipología distintiva de instituciones, que pueden variar ampliamente. En esencia, la cultura se exterioriza, es decir, se conceptualiza como externalizada en prácticas y vocabularios y convirtiendo las normas en hechos medibles (Thornton et al., 2012, p. 42).

Friedland y Alford (1999, p. 303) plantean que la sociedad occidental están presentes cinco órdenes en el sistema interinstitucional: *el mercado capitalista, la familia nuclear, la democracia y la religión cristiana* (Ver tabla 3). Cada orden tiene una lógica central – un conjunto de prácticas materiales y construcciones simbólicas -- que constituyen principios

de organización y que están disponibles para que los individuos y las organizaciones construyan con base en ellas.

Tabla 3: Sistema interinstitucional de órdenes institucionales

Principios de organización	Mercado capitalista	Estado Burocrático	Democracia	Familia Nuclear	Religión cristiana
Rituales que refuerzan las creencias.	Firma de contratos.	Emisión de presupuestos y planes.	Votación.	Matrimonio.	Comunión.
Relativización de valores.	Acomodación y mercantilización de la actividad humana.	Racionalización y regulación de la actividad humana.	Control popular sobre la actividad humana.	Motivación de la actividad humana.	Simbólica construcción de la actividad humana.
Bases de afiliación.		Jerarquía legal y burocrática.	Participación ciudadana.	Comunidad.	Membresía de la congregación.
Bases de obligación.	Convertir la actividad humana en un precio.	Convertir diversas cuestiones individuales en consensos.		Reproducción de los miembros de la familia.	Convertir los asuntos en principios morales.
Bases de lealtad.				Incondicionalidad de los miembros.	Fe de la congregación.

Fuente: Thornton et al., (2012, p. 43).

Para Friedland y Alford (1999) el concepto de orden institucional no implica isomorfismo ni cognición sin sentido. También permite concebir a la cultura como no homogénea, sino que esta varía porque esta moldeada por diferentes órdenes institucionales. Además la cultura se externaliza en prácticas que no sólo da forma a la acción habitual sino también las decisiones estratégicas. Para estos autores cada orden institucional “es un sistema cultural específico de generación y medición de valor” (1999, pp. 314–319). Esto implica que dentro de cada orden institucional los individuos se enfrentan a diferentes tipos de elecciones instrumentales. Su interpretación de la racionalidad puede cambiar dependiendo de donde se ubique o que referente tiene para construir sentido y tomar decisiones en el contexto de un determinado orden institucional (Friedland y Alford, 1999, p. 318).

Por otro lado, los individuos y las organizaciones pueden transformar el sistema interinstitucional al interpretar y manipular símbolos y prácticas y al cuestionar las contradicciones de los diferentes órdenes institucionales (Friedland y Alford, 1999, p. 321). La perspectiva de las lógicas institucionales defiende una concepción no funcionalista de la sociedad como potencialmente contradictoria entre distintos órdenes o lógicas institucionales (Friedland y Alford, 1999, p. 323).

Desde una perspectiva de lógica institucional las organizaciones definen su racionalidad dependiendo de las metáforas raíz, valores o prácticas de sus dominantes órdenes institucionales. Son las relaciones contradictorias entre diferentes órdenes institucionales los que permiten la autonomía individual y organizacional (Thornton et al., 2012, p. 45).

Además de la conceptualización de Friedland y Alford (1999), el desarrollo inicial de la perspectiva de las lógicas institucionales como perspectiva teórica, tiene lugar con varios trabajos que sentaron las bases de sus fundamentos teóricos para el análisis organizacional. Se destacan los trabajos de Haverman y Rao (1997) quienes estudian la evolución de instituciones y organizaciones, a través de cómo las definiciones institucionales, reglas y expectativas junto con las estructuras y procesos organizacionales encarnan esas instituciones; y el trabajo de Toney (1997) que estudia las respuestas al isomorfismo institucional en el sector de las universidades públicas y sugiere cómo el concepto de lógicas institucionales es un importante elemento que influye las respuestas al isomorfismo, proporcionando un repertorio de creencias con la cual cuestionar el concepto de legitimidad.

Adicionalmente, son claves los esfuerzos de Thornton y Ocasio (1999) como pioneros en identificar el cambio en las lógicas institucionales. Posteriormente, Lounsbury (2002) quien identifica lógicas institucionales que compiten en una comunidad por la primacía; el trabajo de Thornton (2004) quien desarrolla como herramienta la noción de sistema interinstitucional conjugando la investigación teórica con la empírica en el metaanálisis. Son destacados también el artículo de Thornton y Ocasio (2008) quienes apertura a las lógicas institucionales como perspectiva teórica y el trabajo de Thornton, Ocasio y Lounsbury (2012) quienes integran los conocimientos sobre el tema.

Profundizamos en el trabajo de Thornton y Ocasio (1999) que empieza a considerar a las lógicas institucionales como una perspectiva teórica para el análisis organizacional. Estos autores analizan el cambio de la lógica institucional dominante en la industria editorial en la educación superior desde la lógica editorial a la lógica del mercado y que permiten una

transformación en las dinámicas políticas en la organización y los determinantes de la sucesión ejecutiva¹³. “En la lógica editorial, la atención del directivo es dirigida a las relaciones autor-editor y la búsqueda de un crecimiento interno, la sucesión está designada por el tamaño de la organización y la estructura. En la lógica de mercado, la atención del directivo se dirige a temas de competencia de recursos y crecimiento, la sucesión está determinada por el mercado de productos y el control corporativo” (Thornton y Ocasio, 1999, p. 801).

En este trabajo de Thornton y Ocasio (1999) y que desarrollan en trabajos posteriores (Thornton, 2004; Thornton et al., 2012; Thornton y Ocasio, 2008) se destacan la ordenación histórica de las lógicas institucionales permeadas por cambios estructurales, sociales y económicos. A esto se suma el análisis entre niveles de Friedland y Alford (1999) y adiciona a la definición de lógicas mecanismos operantes en cada nivel.

Los mecanismos a los que se refiere Thornton y Ocasio (1999, p. 806) son tres. En primer lugar, el significado, la idoneidad y la legitimidad de varias fuentes de poder están determinado por la lógica institucional prevaleciente. En segundo lugar, las lógicas institucionales determinan que asuntos serán atendidos y provee las reglas de juego que dan forma a la cognición de los actores sociales en las organizaciones. En tercer lugar, los supuestos, valores, creencias y reglas que componen la lógica institucional determinan que respuestas y soluciones están disponibles para controlar la actividad económica y política y así las organizaciones.

En el trabajo de Thornton y Ocasio (1999, p. 804) las lógicas institucionales son definidas como: “los patrones históricos socialmente construidos de prácticas materiales, supuestos, valores, creencias, y reglas por los cuales los individuos producen y reproducen su subsistencia material, organizan el tiempo y el espacio y proveen significado a su realidad social”. Se reafirma que las lógicas institucionales son a la vez materiales y simbólicas, que proveen reglas formales e informales de acción y guían y constriñen a los tomadores de decisiones en el cumplimiento de las tareas de la organización, obtener estatus social, créditos, sanciones y recompensas en el proceso. Proceden de ambientes más amplios y su validez en la construcción de la realidad social, pero le es agregada la perspectiva histórica y la posibilidad de articular reglas de juego, estructuras y significados.

¹³ La sucesión ejecutiva es para Thornton y Ocasio (1999) el reemplazo de las personas claves, como un proceso crítico en la transición del personal a patrones burocráticos de control en las organizaciones.

2.2.4 Lógicas institucionales fundamentos macro y micro

2.2.4.1 Macro fundamentos: el sistema interinstitucional

Dentro de los fundamentos macro de las lógicas institucionales el concepto de sistema interinstitucional es central en la arquitectura teórica de esta perspectiva. Este concepto proporciona un marco para comprender los niveles meta teóricos de las instituciones. Recordemos que Friedland y Alford (1999) argumentaron que para estudiar las instituciones es necesario incluir tres niveles: “los individuos que compiten y negocian, las organizaciones que se coordinan y entran en conflicto, las instituciones interdependientes y que se contradicen”. Esta metateoría de niveles se conceptualiza como una matriz en el que en el eje X se representan los órdenes institucionales y en el eje Y las categorías elementales que componen cada orden institucional (Thornton, 2004).

El sistema interinstitucional busca representar los supuestos centrales de la perspectiva de las lógicas institucionales e involucra el desarrollo de una tipología de tipos ideales para el desarrollo teórico y hacer avanzar la investigación empírica. Es decir, el sistema interinstitucional ofrece categorías de tipos ideales como herramienta para el análisis empírico. Ayuda a los investigadores a afinar sus preguntas y vincular las teorías del nivel macro (lógicas institucionales) con el nivel micro (comportamientos y acciones). Es una de las contribuciones más importantes de Max Weber y es una herramienta para el análisis del significado cultural en sus componentes lógicamente puros. El objetivo en el uso de los tipos ideales en la construcción de teoría y la investigación empírica es proporcionar una comprensión rica pero generalizable de los diversos procesos que dan forma al resultado institucional (Thornton et al., 2012, p. 53). Según Thornton et al (2012, p. 53) se usan en la investigación sobre lógicas institucionales para identificar y definir los límites de cada orden institucional.

En el sistema interinstitucional el eje X está representado por los órdenes institucionales. Estos órdenes constituyen las instituciones fundamentales de la sociedad. Cada orden es definido “como una esfera diferente de un dominio institucional constituida alrededor de una institución central que representa los símbolos culturales y las prácticas materiales que gobiernan un área de la vida comúnmente reconocida” (Thornton et al., 2012, p. 54). Cada orden constituye un sistema de gobernanza distinto que provee un marco de referencia que condiciona las elecciones de sentido de los actores. Además, connota las metáforas raíz y los símbolos a través del cual individuos y organizaciones perciben categorías centrales y le asignan significado y valor.

En el trabajo seminal de Friedland y Alford (1999) se identifican 5 órdenes institucionales: el mercado, el estado burocrático, la democracia, la familia nuclear y la religión cristiana. A medida que fue avanzando la investigación en lógicas institucionales se fueron reformulando y se propusieron nuevos órdenes para el eje X (Thornton, 2004; Thornton y Ocasio, 1999).

En el eje Y se compone de los elementos categóricos o bloques de construcción que representan los símbolos culturales o las prácticas materiales de ese orden. Estos bloques de construcción especifican los principios organizativos que moldean las preferencias e intereses individuales y organizacionales, y el repertorio de medios por los cuales se alcanzan esas preferencias e intereses dentro del ámbito de un orden específico. Cada elemento categórico ubicado en el eje Y representa cómo individuos y organizaciones, si están influenciados por determinado orden, es probable que se comprenda su identidad, sus lógicas de acción, cómo actúan, sus vocabularios de motivos y qué lenguaje es destacado (Thornton et al., 2012, p. 54).

Advierten Thornton et al., (2012, p. 59) que la definición de la matriz en el eje X (órdenes institucionales) y en el eje Y (categorías elementales) es una estrategia analítica para la investigación, y que en el caso de las categorías estas no son exhaustivas y pueden variar en términos de la pregunta y el contexto de la investigación. El contenido resultante de la celda es una interpretación analítica que debe resaltar conceptos claves y presagiar hipótesis comprobables.

En resumen, los bloques de construcción de una sociedad están representados por un sistema interinstitucional que incluye órdenes institucionales (eje X) y sus categorías elementales (eje Y) y el contenido cultural resultante de la matriz. Según Thornton et al (2012, p. 61) la perspectiva de las lógicas institucionales caracteriza tanto al mundo, identificando símbolos y prácticas (eje Y), como sobre los medios sobre los que se actúa, es decir, los medios para producir los símbolos y prácticas (eje X) en un ámbito institucional. Además, al comparar los elementos categóricos en el eje Y con los órdenes institucionales en el eje X los símbolos y prácticas pueden aparecer como contradictorios y complementarios (Thornton et al., 2012, p. 62).

En la tabla 4, se muestra un ejercicio de construcción de tipos ideales en el sistema interinstitucional. En el eje X se relacionan los órdenes institucionales fundamentales de la sociedad occidental moderna y en el eje Y que incluyen las fuentes de legitimidad, autoridad, identidad, y las bases para las normas, la atención y la estrategia a partir de la

investigación en ciencias sociales. Cada categoría representa un marco mutuamente excluyente y alternativo a las categorías elementales de los otros órdenes institucionales.

Tabla 4: Sistema interinstitucional como tipos ideales.

Eje Y	Eje X						
Categorías	Familia	Comunidad	Religión	Estado	Mercado	Profesión	Corporación
Metáfora Raíz	Familia como empresa	Límites comunes	El templo como banco	Estado como mecanismo de redistribución	Transacción	Profesiones como redes relacionales	Corporación como jerarquía
Fuente de legitimidad	Lealtad incondicional	Unidad de voluntad, creencia en la confianza y responsabilidad	Importancia de la fe y lo sagrado en la economía y sociedad	Participación democrática	Precio de la acción	Experticia profesional	Posición en el mercado de la firma
Fuente de autoridad	Dominación patriarcal	Compromiso con los valores de la comunidad e ideología	Carisma del sacerdocio	Dominación burocrática	Activismo de los accionistas	Asociación profesional	Junta directivas y alto directivos
Fuente de identidad	Reputación familiar	Conexión emocional, satisfacción de ego, reputación	Asociación con deidades	Clase económica y social	Sin rostro	Asociado con la calidad del oficio y reputación profesional	Roles burocráticos
Bases de las normas	Membresía en el hogar	Membresía en el grupo	Membresía en la congregación	Ciudadanía en la nación	Auto-interés	Membresía en gremio y asociación	Empleo en empresa
Base de la atención	Estatus en el hogar	Inversión personal en grupo	Relación con lo sobrenatural	Estatus en grupos de interés	Estatus en mercado	Estatus en profesión	Estatus en jerarquía
Base de la estrategia	Incrementar el honor familiar	Incrementar estatus y honor de miembros y prácticas	Incrementar el simbolismo religioso de eventos naturales	Incrementar el bien de la comunidad	Aumentar el beneficio por eficiencia	Incrementar reputación personal	Incrementar tamaño y diversificación de la firma
Mecanismos de control informal	Política familiar	Visibilidad de acciones	Adoración del llamado	Política de trastienda	Analista de la industria.	Profesionales famosos	Cultura organizacional
Sistema económico	Capitalismo familiar	Capitalismo cooperativo	Capitalismo occidental	Capitalismo de bienestar	Capitalismo de mercado	Capitalismo personal	Capitalismo gerencial

Fuente: Thornton et al., (2012, p. 73).

2.2.4.2 Micro fundamentos: el modelo transversal macro-micro y micro-macro

En su libro que introduce la perspectiva de las lógicas institucionales, Thornton, Ocasio y Lounsbury (2012) desarrollan los micro fundamentos de las lógicas institucionales y el rol que juegan en la continua reproducción y transformación de las organizaciones y las instituciones. Para estos autores son claves los *actores sociales* en el entendimiento de la persistencia institucional y el cambio.

Ellos comentan que si bien los actores sociales son claves en la contribución seminal de Friedland y Alford (1999) al destacar el interjuego entre tres independientes pero autónomos niveles: sociedad, organizaciones e individuos. Su trabajo no ofrece el desarrollo de una micro-teoría. Aunque su punto de vista resalta que el comportamiento “individual” está anidado dentro de organizaciones e instituciones que especifican niveles más alto de oportunidad y restricción.

El trabajo de Friedland y Alford (1999) sugiere dos puntos de vista diferentes sobre la relación entre los individuos y las lógicas institucionales: uno que enfatiza las oportunidades y otro que enfatiza las restricciones. El primer punto de vista enfatiza las contradicciones institucionales que constituyen las modernas sociedades. Estas contradicciones proveen a los individuos y las organizaciones oportunidades para la agencia y el cambio al explotar las contradicciones. Los símbolos y las prácticas de los órdenes institucionales pueden ser invocados por los individuos efectuando cambios en las organizaciones e instituciones (Thornton et al., 2012, p. 77).

El segundo punto de vista que enfatiza en las restricciones argumenta que las lógicas institucionales moldean tanto las preferencias individuales como los intereses organizacionales, así como los medios para alcanzar esos intereses y preferencias. El cómo las lógicas moldea la acción es lo que se conoce como “agencia integrada”, es decir, la acción social que es culturalmente integrada en lógicas institucionales.

Si bien la agencia integrada y las contradicciones institucionales son los micro fundamentos clave de la perspectiva de las lógicas institucionales, no son suficientes para comprender a plenitud el cómo los actores sociales moldean y son moldeados por las instituciones. Para Thornton (2012, p. 77) se requiere un mayor desarrollo teórico del comportamiento humano. Es decir, para explicar cómo las lógicas institucionales proveen oportunidades y restricciones a individuos y organizaciones y en que situaciones, se requiere una más

desarrollada teoría de como la atención, la cognición y la acción humanas dan cuenta de las oportunidades como de las limitaciones que ofrecen las lógicas institucionales (2012, p. 78). Estos autores emprenden esta tarea incorporando los avances en la psicología del comportamiento y vinculándolo con algunas perspectivas sociológicas. Presentan algunos supuestos generales sobre el comportamiento humano y a partir de él, construyen su modelo. Luego, a partir de ese modelo brindan una variedad de vínculos causales entre lógicas institucionales, prácticas, individuos e interacciones.

El modelo de comportamiento humano que construyen Thornton et al (2012) se distancia tanto de la *teoría de la elección racional* que ofrece un punto de vista subsocializado de la acción humana, como de los tradicionales argumentos estructurales, culturales e institucionales que proveen un punto de vista sobre socializado y con rol limitado para la agencia individual.

Estos autores consideran tres supuestos claves del comportamiento humano: El comportamiento “arraigado o integrado” la “intencionalidad limitada” y el “situacionismo”. Con respecto al primero se sostiene que los individuos están integrados en estructuras de redes sociales, esto es, las elecciones individuales y las acciones, aunque instrumentales, están limitadas situacionalmente por las redes en las que están insertos los individuos. Si bien hay integración estructural, cognitiva, cultural y política, Thornton et al., (2012, p. 79) hace énfasis en la integración cultural, “el cómo la cultura de los grupos sociales, de los cuales los individuos son miembros, proporciona a los individuos estructuras simbólicas para comprender y construir sus entornos”.

El segundo supuesto se refiere a la “intencionalidad limitada” que involucra las identidades sociales, objetivos y las limitaciones cognitivas. La agencia individual permite la búsqueda del interés propio (objetivos) pero también esta guiadas por las identidades sociales. Sumado a ello, la intencionalidad individual están restringidas por los límites cognitivos de la atención (Simón, 1947) y por los heurísticos cognitivos (Kahneman, 2011). “Las intenciones individuales guiadas por la identificación social, los intereses individuales y los objetivos, están restringidas por las limitaciones cognitivas del comportamiento humano” (Thornton et al., 2012, p. 78). Combinados estos tres factores, las identidades sociales, objetivos y limitaciones cognitivas definen los límites de la intencionalidad.

El tercer supuesto se refiere al “situacionismo”. Para una mejor explicación de los objetivos, estructuras e identidades que moldean el comportamiento se requiere considerar el principio de la psicología social el *situacionismo*. Este se refiere a la influencia de las

características inmediatas de la situación, en tiempo y espacio, en el comportamiento individual. Las situaciones incluyen el contexto social inmediato y la interacción así como las propiedades materiales de la situación. Las situaciones e interacciones sociales específicas dan forma a cuál de las múltiples identidades y objetivos se activan. “Las situaciones e interacciones sociales específicas también afectan la prominencia de múltiples formas de arraigo social, cultural y político que enfrentan los individuos en cualquier circunstancia particular” (Thornton et al., 2012, p. 80). Además, las características de la situación influyen en la importancia relativa de las identidades y los objetivos en la determinación del comportamiento y también puede explicar las inconsistencias del comportamiento individual en distintas situaciones.

Estos supuestos esbozan el modelo de comportamiento situado, integrado y con límites cognitivos. A partir de este modelo Thornton et al., (2012) explora los micro fundamentos de las lógicas institucionales. Este modelo se basa en explicaciones entre el nivel micro y el nivel macro. En este sentido, se pueden entender los fundamentos entre niveles por medio del “*Modelo transversal de lógicas institucionales que combina macro-micro y micro y macro*” (Ver ilustración 4). Este no solo busca explicar como la agencia individual esta incrustada en lógicas institucionales, sino también como la agencia individual se involucra en la reproducción de las lógicas institucionales.

El modelo combina una más completa especificación del comportamiento humano, como actores situados, integrados y limitadamente intencionales, con la teoría dinámica del constructivismo y el interaccionismo simbólico.

La teoría del constructivismo dinámico, construida por la psicología social, busca explicar en qué cultura confían los individuos para su comportamiento. Esta teoría propone que la cultura debe ser entendida “como una red de estructuras de aprendizaje, distribuidas entre los miembros culturales” (Thornton et al., 2012, p. 83). Basados en la investigación social esta teoría predice que la acción individual depende de la *disponibilidad*, *accesibilidad* y la *activación* del conocimiento cultural. Según Thornton et al., (2012, p. 83) la perspectiva de las lógicas institucionales postula que los individuos aprenden las múltiples lógicas contrastantes y a menudo contradictorias a través de las interacciones sociales y la socialización. Las múltiples lógicas comprenden el conocimiento cultural disponible en la sociedad, los campos institucionales y la organización.

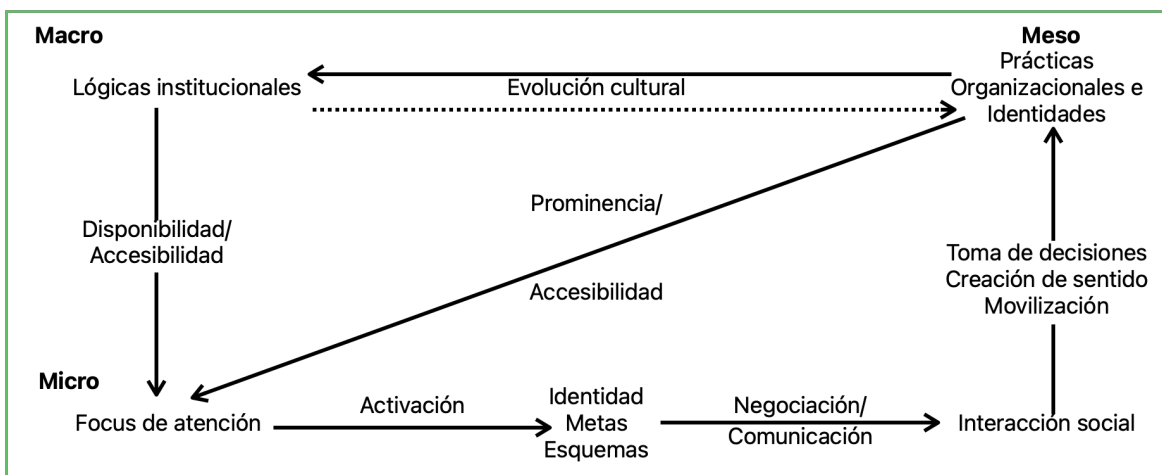
Disponibilidad: Da cuenta del conocimiento y la información que puede ser usado por los individuos en sus procesos cognitivos. “El conocimiento de los individuos sobre la lógica

institucional está disponible en la memoria a largo plazo y puede ser invocada para la creación de sentido, la resolución de problemas, la toma de decisiones y la coordinación” (Thornton et al., 2012, p. 83). Sin embargo, para saber cuál de las múltiples lógicas tienen más probabilidades de usarse, se debe de considerar la accesibilidad y la activación del conocimiento y la información.

Accesibilidad: Hace referencia al conocimiento y la información que vienen a la mente. Desde el punto de vista constructivista es la cultura y el contexto de la situación el que da forma a la accesibilidad. El arraigo cultural influye en la accesibilidad permanente de las estructuras de conocimiento. “Los individuos que están profundamente arraigados en una particular lógica institucional a través de la identificación y la socialización, son más probables que invoquen conocimiento que hacen parte de esa lógica institucional” (Thornton et al., 2012, p. 84). Por otra parte, el contexto situacional influye en la accesibilidad temporal de las estructuras de conocimiento al generar asociaciones entre la situación y las estructuras de conocimiento.

Activación: Hace referencia a si el conocimiento accesible y disponible son utilizados en la interacción social. De acuerdo con la investigación en cognición social la activación depende de la accesibilidad del conocimiento y el foco de atención. “Las lógicas institucionales proveen una red de estructuras accesibles para guiar el foco de atención del individuo” (Thornton et al., 2012, p. 84).

Ilustración 4: Modelo transversal de lógica institucional que combina macro-micro y micro-macro.



Fuente: Thornton et al., (2012, p. 85).

Acorde con este modelo transversal las lógicas institucionales (nivel macro) se encuentran disponibles y accesibles a los individuos (nivel micro), dando forma a su foco de atención

(conexión macro-micro) a través de su integración cultural y activando en el actor social situado su identidad, objetivos y esquemas de acción. Pero las lógicas institucionales no es la única fuente que moldea el foco de atención, los individuos a través de su participación en prácticas situadas, también desarrollan identidades, objetivos y esquemas que también dan forma al foco de atención (representado este por la flecha transversal).

Las identidades, objetivos y esquemas activados y el foco de atención moldeado dan forma a la interacción social (conexión micro-micro). La interacción social genera comunicación, flujos de recursos e interdependencias y procesos de negociación resultando en la reproducción y transformación de prácticas e identidades organizacionales (nivel meso) a través de mecanismos de toma de decisiones, creación de sentido y movilización (conexión micro-meso). Las prácticas situadas y las estructuras son seleccionadas y retenidas a través de procesos de evolución cultural (conexión meso-macro), y desde este proceso de evolución emergen las lógicas institucionales en el nivel social, de campo y organización (nivel macro).

En el modelo y representado por la flecha punteada, las lógicas institucionales también pueden determinar directamente las estructuras y prácticas organizacionales (conexión macro-meso). En este sentido las lógicas institucionales pueden entenderse como “un conjunto de estructuras similares a reglas que limitan a las organizaciones o como un conjunto de herramientas culturales que brindan oportunidades para el cambio” (Thornton et al., 2012, p. 81).

Este modelo de micro fundamentos da cuenta los efectos habilitadores y restrictivos de las lógicas institucionales en la acción social, así como el rol que juega en la reproducción y transformación de las organizaciones y las instituciones (Thornton et al., 2012, p. 98). A diferencia de la perspectiva neoinstitucionalista que ve la cognición fundamentalmente como un recurso de restricción institucional (Ej. DiMaggio y Powell, 1999; Zucker, 1999) las lógicas institucionales proveen los bloques de construcción cognitivos y simbólicos por el cual los actores a través de sus interacciones sociales transforman y reproducen sus estructuras sociales y culturales. Estos autores contribuyen a una nueva teoría de la disponibilidad, accesibilidad y activación de las lógicas institucionales que enfatizan cómo los procesos cognitivos situados, permiten tanto un comportamiento automático dado por sentado, como una oportunidad para el cambio institucional (Thornton et al., 2012, p. 98).

Del desarrollo de los micro fundamentos los autores arguyen importantes implicaciones. El primero de ellos y como previamente la teoría institucional lo ha corroborado, el modelo de

micro fundamentos que desarrollan Thornton, Ocasio y Lounsbury (2012) da cuenta del comportamiento automático dado por sentado. “Bajo condiciones de estabilidad tanto en la estructura social como en las prácticas organizacionales, la activación de identidades, objetivos y esquemas altamente accesibles, incrustados en dominantes lógicas y congruentes con las prácticas organizacionales, es el resultado de procesos cognitivos e interacciones sociales” (Thornton et al., 2012, p. 99). Las lógicas, las prácticas organizacionales y las interacciones se refuerzan mutuamente el uno al otro, haciendo que la reproducción social sea altamente probable.

La segunda consecuencia es que los actores sociales intervienen en la transformación de estructuras organizacionales e institucionales dependiendo de la integración o compromiso que tengan con una lógica, debido a que el grado de compromiso con una lógica u otra es variable (Thornton et al., 2012, p. 99). La tercera consecuencia, es que, dada la naturaleza situada de la acción social, se pueden diferenciar las lógicas predominantes dentro de cualquier organización o campo institucional. La diversidad de lógicas institucionales permiten diferentes formas de interacción y prácticas organizacionales en organizaciones y campos institucionales que conducen a la complejidad institucional (Thornton et al., 2012, p. 99).

Cuarto, el modelo enfatiza que cambios en las situaciones en contextos organizacionales como oportunidades de cambio cognitivo, puede permitir la transformación organizacional e institucional. El cambio puede ser exógeno a las lógicas predominantes como ha sido estudiado ampliamente en el análisis institucional; o pueden ser cambios endógenos a las lógicas imperantes. Sea un cambio exógeno o endógeno, ellos proveen oportunidades para examinar las lógicas imperantes y sus constitutivas identidades, objetivos y esquemas (Thornton et al., 2012, p. 100).

La quinta consecuencia, el foco de atención como un determinante de activación de identidades, objetivos y esquemas permite integrar los efectos de arriba-abajo de las lógicas institucionales como los efectos de abajo-arriba de las características situacionales. En este contexto, lógicas institucionales alternativas pueden servir como caja de herramientas para la activación. En lugar de considerar aquellas lógicas que son más accesibles, los actores sociales pueden invocar y activar otras lógicas disponibles dependiendo del contexto situacional (Thornton et al., 2012, pp. 100–101).

Sexto, el modelo da cuenta de las interacciones sociales como la base de la generación y transformación de las prácticas organizacionales, identidades, e instituciones. Lo relevante

desde una perspectiva de lógica institucional es que los micro procesos de cambio son contruidos desde analogías, combinaciones, traducciones y adaptaciones de más lógicas macro-institucionales (Thornton et al., 2012, p. 101). En séptimo y último lugar, se enfatiza el rol del lenguaje y los vocabularios en la producción y reproducción de las prácticas organizacionales y las lógicas institucionales. Vocabularios y lenguaje son centrales en el significado, vínculo de la cognición individual y las interacciones sociales con la cultura a nivel de organizaciones y campo institucional (Thornton et al., 2012, pp. 101–102).

2.2.5 Perspectiva de las lógicas institucionales: metateoría

La perspectiva de las lógicas institucionales es una metateoría (teoría de teorías) para el estudio de las interrelaciones entre el individuo, organizaciones e instituciones en el sistema social (Thornton et al., 2012, p. 2). Lo valioso de la perspectiva de las lógicas institucionales con respecto a la teoría institucional es que esta va mucho más al detalle, mientras que la teoría institucional busca explicar como el ambiente influye en la organización. Donde las instituciones se conciben como mecanismos que regulan el comportamiento social a través de prácticas, hábitos, reglas, costumbres, normatividades etc. no alcanza a explicar porque ciertos patrones se reproducen o pueden cambiar. En cambio, las lógicas institucionales analizan como las instituciones a través de sus lógicas subyacentes dan forma a la heterogeneidad, estabilidad y cambio en los individuos y las organizaciones (Thornton y Ocasio, 2008, p. 103).

Son cinco los principios que según Thornton y Ocasio (2008) y Thornton, Ocasio y Lounsbury (2012) caracterizan la perspectiva de las lógicas institucionales.

1. *Agencia incrustada*: El supuesto central de la aproximación es que los intereses, las identidades, los valores y los supuestos de individuos y organizaciones están integrados en lógicas institucionales prevaletientes (Thornton et al., 2012, p. 6; Thornton y Ocasio, 2008, p. 103). Decisiones y resultados son un interjuego entre la agencia individual y la estructura institucional (Friedland y Alford, 1999; Thornton y Ocasio, 1999). Si bien los actores individuales u organizacionales pueden buscar poder, estatus y ventajas económicas, los medios y los fines de sus intereses y agencias están habilitados o restringidos por las lógicas institucionales predominantes.
2. *La sociedad como un sistema interinstitucional*: El aporte principal de Friedland y Alford (1999) fue conceptualizar a la sociedad como un sistema inter-institucional.

Entender el comportamiento en un contexto requiere teorizar un sistema interinstitucional de sectores en el que cada sector representa un conjunto diferente de expectativas para las relaciones sociales y el comportamiento individual y organizacional (Thornton y Ocasio, 2008, p. 104). Ver la sociedad como un sistema inter-institucional permite que las fuentes de heterogeneidad y agencia puedan ser teorizadas y puedan ser observadas desde las contradicciones entre lógicas de diferentes órdenes institucionales (Thornton y Ocasio, 2008, p. 104).

3. *Las bases materiales y culturales de las instituciones:* Cada orden institucional está compuesto de elementos materiales como simbólicos. Por aspectos materiales de las instituciones se hace referencia a estructuras y prácticas, por aspectos simbólicos hace referencia a ideación y significado, reconociendo que tanto lo material y lo simbólico están entrelazados y son constitutivos el uno al otro (Thornton et al., 2012, p. 10). Aunque esto no quiere decir que lo simbólico y lo material no puedan separarse para fines analíticos. El enfoque de las lógicas institucionales reconoce que las instituciones se desarrollan y cambian como resultado de un interjuego entre lo material y lo simbólico (Thornton y Ocasio, 2008, p. 105). Hay otro aspecto a considerar lo simbólico y lo material. “Sin los aspectos simbólicos de las instituciones, apenas hay oportunidad de teorizar sobre la heterogeneidad y el cambio institucional porque las prácticas sociales solo se institucionalizan en el sentido de que logran un significado colectivo” (Thornton et al., 2012, p. 11).
4. *Instituciones en múltiples niveles:* asume que las instituciones operan en múltiples niveles de análisis y que los actores están anidados en niveles de orden superior: individuo, organización, y sociedad (Thornton et al., 2012, p. 13). Si bien Friedland y Alford (1999) se enfocaron en lógicas en el nivel social y sus efectos en los individuos y las organizaciones, la metateoría que ha emergido ha desarrollado una variedad de niveles por ejemplo organizaciones, mercados, industrias, redes interorganizacionales, comunidades geográficas y campos organizacionales (Thornton y Ocasio, 2008, p. 106). Esta flexibilidad permite enfatizar en una variedad de mecanismos en la investigación y el desarrollo teórico y puede ser una razón porque el término lógicas institucionales ha traído la atención entre los académicos.
5. *Contingencia histórica:* La perspectiva de las lógicas institucionales asume que las instituciones son históricamente contingentes, lo que generalmente es consistente

con la teoría institucional. Friedland y Alford (1999) revelan que muchos estudios de fenómenos organizacionales y económicos muestran resultados que son válidos en un periodo de tiempo, pero no en otro. Las sociedades modernas suelen estar más influenciadas por las lógicas del Estado, las profesiones, las corporaciones y el mercado.

El libro de Thornton, Ocasio y Lounsbury (2012) es el que sienta las bases de las lógicas institucionales como perspectiva teórica. Su trabajo busca diferenciar a las lógicas institucionales de la teoría institucional principalmente en su versión sociológica y organizacional, pero a la vez basarse en ella para lograr su transformación. El enfoque reconoce elementos del nuevo institucionalismo como la macroestructura, la cultura en las organizaciones; pero integra los micro supuestos de las instituciones, la heterogeneidad y el cambio institucional a través de diferentes niveles: sociedad, instituciones, campo, organización, interacción e individuos.

Si bien el concepto de lógicas institucionales es intuitivamente atractivo, también es difícil de definir y más aún aplicarlo que sea analíticamente útil. En lo propuesto por Thornton, Ocasio y Lounsbury (2012) se agrega la posibilidad de vincular los macro y micro supuestos, lo que es clave para solidificar el marco analítico de las lógicas institucionales.

2.2.6 Las lógicas institucionales como método de análisis

El desafío para los investigadores es medir el contenido, significado y cambio en las instituciones usando la perspectiva de las lógicas institucionales. Se han usado métodos como el análisis de eventos históricos, métodos interpretativos, triangulación y tipos ideales. Los estudios fundacionales han combinado el uso de métodos históricos con métodos interpretativos, utilizando herramientas como el registro de archivos, entrevistas personales y análisis de contenido (Thornton y Ocasio, 2008, p. 109).

Los métodos históricos usualmente usan el tiempo histórico (y no la edad de la organización) como pauta, particularmente cuando la contingencia historia es el foco del análisis. Puede acomodar datos en múltiples niveles de análisis como el individual, el organizacional y ambiental, lo que hace posible separar los efectos materiales de los culturales. Un reto al medir los efectos culturales es medir como uno o más órdenes del sistema interinstitucional está cambiando su fuerza o su influencia sobre el comportamiento individual u organizacional. Este tipo de estudios requiere establecer límites científicos al definir una población o muestra para el testeado de hipótesis, como una industria, un mercado o una profesión (Thornton y Ocasio, 2008, p. 109).

Los métodos interpretativos enriquecen el tipo de datos y las técnicas de recolección de información para analizar el contenido y significado de las instituciones (Thornton y Ocasio, 2008, p. 109). No obstante, la mayoría de las investigaciones que se han adelantado desde la perspectiva de las lógicas institucionales se ha basado en la triangulación de tipos de datos, métodos de análisis y uso de métodos cualitativos como cuantitativos. Un método que integra enfoques interpretativos y la prueba de hipótesis son los tipos ideales (Thornton y Ocasio, 2008, p. 110).

Los tipos ideales pueden incorporar los supuestos principales de la perspectiva de las lógicas institucionales con el apoyo de categorías analíticas previas (Thornton et al., 2012, p. 52). Es una de las contribuciones más importantes de Max Weber y son herramientas para interpretar el significado cultural en sus componentes lógicamente puros. Ayuda al investigador a refinar sus preguntas y a vincular como teorizar el sistema interinstitucional y con enfoques teóricos agentivos como las cajas de herramientas y la secuenciación de eventos. También ayuda al investigador en el análisis a evitar estancarse en la reproducción de la situación empírica.

El objetivo al utilizar tipos ideales tanto en la construcción teórica como en la investigación empírica es proporcionar una comprensión rica de los diversos procesos que dan forma al resultado institucional observado (Thornton et al., 2012, p. 53). Son un modelo teórico de cómo los límites de los órdenes institucionales son sistemáticamente definidos e identificados. En la construcción de teorías, demandan el desarrollo de tipologías formales compuesta de dos partes: "(a) la descripción de tipos ideales y (b) el conjunto de afirmaciones que relacionan los tipos ideales con la variable dependiente" (Doty y Glick, 1994).

Son varias las ventajas que se le asignan a los tipos ideales: Primero, se usan para generar explicaciones multicausales de resultados particulares, al combinar eje Y (categorías elementales) con el eje X (subsistema) para especificar el contenido de la cultura. Segundo, tiene la posibilidad de integrar teoría en múltiples niveles de análisis, y así incrementar la generalidad de la teoría. Tercero, el uso de los tipos ideales es compatible con el uso de métodos de análisis mixtos que integran el análisis de datos cualitativos como cuantitativos.

Para Thornton et al., (2012, p. 53) los tipos ideales no son una descripción del campo organizacional, el contexto de investigación o un nivel de análisis, son un modelo abstracto para medir la distancia relativa de los observadores del modelo puro o ideal. Asignan

significados hipotéticos para comparar y contrastar hipótesis y el actual significado del comportamiento (Thornton y Ocasio, 2008, p. 110).

En este trabajo se propone considerar dos tipos ideales presentes en el campo organizacional de la educación superior que se denominan como la *lógica educativa-académica* y la *lógica empresarial-managerial*. El establecimiento de categorías previas ayudará a descubrir lo esencial del fenómeno para delimitar el proceso de observación y poder acercarse al análisis de variables culturales (Thornton et al., 2012). Se proponen considerar inicialmente las categorías de identidad, prestigio, prácticas materiales y elementos culturales siguiendo los postulados de lógicas institucionales en los trabajos de Thornton y Ocasio (2008), Thornton, Ocasio y Lounsbury (2012). A partir de ellas se derivan indicadores empíricos para la recogida de la información y mostrar cómo influyen ellas en la dinámica de la IO en una universidad.

2.2.7 Lógicas institucionales en la educación superior

El propósito de este apartado es definir los tipos ideales de las lógicas institucionales y posteriormente relacionarlos con el nivel institucional, organizacional e individual y recoger evidencia sobre la composición de las lógicas. A partir de ello se relacionan las lógicas institucionales con la dinámica de la IO en las universidades.

Ambas lógicas en este apartado son vistas como bloques de construcción. Para establecer cada lógica se consideraron las categorías anteriormente enunciadas. Cada lógica tiene puntos de inflexión en el que deviene el tipo ideal y permite determinar sus límites. Además, permite recoger evidencia en el nivel institucional, organizacional e individual. La base de la lógica educativa-académica se encuentra en la función social de la universidad, mientras que la lógica empresarial-managerial está sustentada en el mercado.

2.2.7.1 Lógica educativa-académica

La identidad de la organización se delimita en este trabajo como una propiedad central y distintiva de la organización y que la distingue de otras. Las lógicas institucionales sirven de fundamento para la identidad de las organizaciones y los individuos (Thornton et al., 2012).

Lo anterior conlleva a ver a la universidad como una organización que en palabras de Ibarra (2001, p. 33) implica abordarla como un espacio social en el que se desarrollan relaciones entre agentes sociales diversos, y donde el énfasis está no solo en la consideración de sus

estructuras, sino en la funcionalidad de las normas, tecnologías y procedimientos que orientan la acción.

La lógica educativa-académica está definida por la función social de la educación superior y su consignatario es la universidad. Las universidades han sido consideradas organizaciones clave en la sociedad moderna. El afirmar que la universidad tiene una función social es un axioma comúnmente aceptado. Tanto la educación superior como la universidad tienen una función social porque aportan algo positivo a la sociedad, y esta función social, es inherente a la realidad educativa e institucional de nivel superior (Villaseñor, 2003, p. 83). La función social determina el deber ser de la universidad y su relación con la realidad en la que opera. Esto sugiere claves sobre la identidad de las organizaciones educativas.

La función social la entendemos como la finalidad última y amplia para la cual se quiere que el sistema de educación superior y sus instituciones sirvan a la sociedad en su conjunto, y la cual les es asignada a las instituciones para instrumentar la relación que se establece entre la educación superior y el conjunto de los actores de la sociedad; es decir, que es el papel central y primordial que se espera que juegue la educación superior en la conformación de las relaciones sociales, y del cual deberá desprenderse el conjunto de acciones concretas que, de acuerdo con ese papel, se instrumentarán en las instituciones de educación superior y en otras instancias de la sociedad cuando éstas se relacionen con la educación superior (Villaseñor, 2003, p. 95).

Villaseñor (2003, pp. 91–96) distingue entre la *función social originaria* y la *función social asignada* de la educación superior. A la vez la función originaria tiene dos ejes, el primero es el cultivo del conocimiento, con la rigurosidad filosófica, metodológica y científica que la acompañan. El segundo eje es el servicio a la sociedad, como resultado de que ciertas necesidades y problemas sociales requieren del conocimiento que se gesta en las organizaciones educativas para poder ser solucionadas.

Con respecto al primer eje, el cultivo del conocimiento, desde la fundación de las universidades siempre ha habido un interés por reconocer el conocimiento acumulado tiempo atrás e incrementarlo con el mayor rigor científico. La universidad ha sido una portadora de la herencia científica, cultural y educativa y es de su misión conservarla, transmitirla y acrecentarla (Villaseñor, 2003, p. 87). Con respecto al segundo eje, el servicio a la sociedad, este se pensó como la vinculación del conocimiento con las realidades sociales, para afrontar ciertas necesidades de la sociedad en su conjunto. Es decir, abordar de manera adecuada y satisfactoria ciertas problemáticas que afectaban a diversos grupos

sociales (Villaseñor, 2003, p. 87). Estos dos ejes estructurantes de la función social originaria, han estado presentes en los inicios de la universidad y en sus aspectos fundamentales se han mantenido como componentes constantes en la historia de las universidades.

Hay otros aspectos complementarios destacados por Villaseñor (2003, p. 89) que sin ser parte constitutiva de la función social originaria, si son parte del ambiente universitario en el que se desarrolla dicha función social, y, por lo tanto, no son prescindibles.

- a) La democratización social para el acceso: Desde su origen, las universidades han sido centros donde no existía discriminación por cuestiones económicas, sociales, culturales, raciales etc.,
- b) El centro de gravedad es la “comunidad” universitaria, como una entidad realmente existente y que les da sentido a las personas singulares.
- c) La autonomía universitaria. Si bien esta ha sido entendida de manera diferente en la historia de la educación superior, su núcleo central recae en formas participativas de gobierno y adecuada a sus fines, además de la libre determinación de sus contenidos y orientación de la enseñanza respecto de presiones externas.
- d) La capacidad de otorgar diplomas y títulos con validez y reconocimiento. Las universidades se organizaron como proyectos permanentes con la capacidad de arbitrar el valor del conocimiento de los estudiantes.
- e) Cada universidad tiene su propia visión del hombre, de la sociedad y del mundo. Esto se ve reflejado en la manera en que aborda el conocimiento, su forma de operación académica, sus esquemas de gobierno, orientación sobre cómo responder a la sociedad y los comportamientos morales y valores éticos que impulsan.

Lo anterior establece una característica distintiva de la universidad, cada una de ellas tiene una *ideología* entendida como “el conjunto de apreciaciones formuladas acerca de los diferentes componentes de la realidad y de las relaciones que constituyen el contexto en el cual se desenvuelve la institución” (Villaseñor, 2003, p. 91). Además, cada universidad se desarrolla de acuerdo con un conjunto de valores científicos, sociales, estéticos, políticos que guían la conducta de sus miembros y ante la sociedad.

Por otra parte, con lo que respecta a la **función social asignada**, cada universidad, por diversas razones tiene que definirse ante sí mismo para determinar su identidad y al hacerlo, comienza a establecer lo que entiende por función social. La necesidad de

autodefinición lleva a los actores sociales a concretar su función social, de acuerdo a lo que un determinado sujeto social o político considera lo más adecuado en congruencia con sus valores y objetivos sociales y políticos. Son varios los factores que intervienen en el proceso de definición de la función social de una universidad, entre los cuales se deben de considerar al menos estos cinco según Villaseñor (2003, pp. 93–94).

- a) La función social originaria con sus dos ejes básicos: el cultivo del conocimiento y servicio a la sociedad.
- b) Aquellos valores éticos, sociales, científicos, políticos, históricos, personales, entre otros, que sean más relevantes para la organización que define la función social y del que se derivará la manera en cómo se interprete el servicio a la sociedad y el uso del conocimiento.
- c) La apreciación epistemológica y axiológica del conocimiento que tenga la organización que busca la definición, y de esto dependerá la forma de interpretar el “cultivo del conocimiento” como componente de la función social originaria.
- d) Las circunstancias históricas concretas del contexto en el que se inserta la universidad o el sistema educativo, y las circunstancias particulares de la institución en el que se define la función social.
- e) La visión analítica y la valoración de los elementos coyunturales que la organización tenga en el momento de delimitar su función social.

En términos más concretos, la función social originaria es la razón de ser de las organizaciones educativas y es el punto de partida del cual se derivan las funciones sociales asignadas que se hagan de los sistemas de educación superior o de las organizaciones educativas. Dicho, en otros términos, la función social asignada de una universidad, por ejemplo, es la puesta en operación de la función social originaria, la cual tiene un carácter general, pero que encuentra su materialización de acuerdo con las circunstancias particulares en las que se realiza (Villaseñor, 2003, p. 94). Se encuentra entonces, que existe una gran diversidad de formulaciones que cada universidad ha asignado para sí misma, como eso “positivo” que ofrece a la sociedad.

Los atributos centrales que determinan la identidad de la organización superior, son, por tanto, el cultivo del conocimiento y el servicio a la sociedad. Sin embargo, las universidades retoman lo que consideran propio y lo delimitan a partir de su misión, visión y objetivos. También las universidades en su finalidad, aparte de los ejes estructurantes de la función

social originaria y asignada, expresen otros objetivos afines a su propia constitución (Ramos, 2016, p. 114).

La función social informa sobre las transformaciones del contexto inmediato, siguiendo los ejes de la función social originaria, pero también asumiendo tareas estratégicas sin dejar de ser una institución que conserva, reproduce y amplía el conocimiento (Mockus, 2012, p. 32).

El eje de servicio a la sociedad dentro de la función social originaria es el que vincula a la sociedad y la educación superior, y a su vez se relaciona con el prestigio. Este último se refiere a los beneficios que conlleva una evaluación social favorable, siendo una suma de legitimidad, estatus y reputación. El prestigio en la lógica educativa-académica está mediado por el servicio a la sociedad. El objetivo es dar respuesta a las necesidades materiales y simbólicas de la sociedad a través de la formación de profesionales idóneos y la investigación (Mockus, 2012, p. 31).

Un asunto que destaca Ramos (2016, p. 115) es que esta búsqueda del prestigio está en función de lo que las universidades externalicen. Implica que ellas, incorporen mitos racionalizados en sus ambientes como generadores de legitimidad y que generalmente se relacionan con la evaluación y la acreditación. La sociedad percibe el prestigio, asigna estatus y divulga su percepción sobre la expectativa de comportamiento que tenga la universidad generando una reputación.

Con respecto a las prácticas materiales, éstas derivan de la definición de la identidad de la universidad, siendo actividades que se incorporan en la estructura. Estas actividades muchas veces se incorporan en busca de legitimidad. Como parte de su función social (sobre todo en el eje de servicio a la sociedad) la educación superior también tiene un carácter instrumental. Sin embargo, Villaseñor (2003, p. 98) aclara que este carácter instrumental no implica la renuncia o la subordinación de la cientificidad del conocimiento a otros objetivos extrínsecos, sino que supone que el conocimiento tiene un carácter práctico para aplicaciones que sirvan a la resolución de problemas. El problema radica en que tal instrumentalidad de la educación superior, se subordine a otras finalidades que entren en contradicción con los atributos centrales de la educación superior.

Las prácticas que se derivan de la lógica educativa son la docencia, la investigación y la extensión o difusión de la cultura. No obstante, son un componente de la función social asignada e involucran el contexto en el que la organización actúan, y la planeación

estratégica bajo la cual una organización educativa se fundamente. Villaseñor (2003, pp. 104–105) denomina las prácticas como funciones sociales e incluye:

- a) Función académica: estimular deliberadamente el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- b) Función investigativa: crear las condiciones para acceder al conocimiento en los campos científico, tecnológico, humanístico y filosófico que propicien el avance de la sociedad.
- c) Función económico-ocupacional: contribuir al desarrollo económico de la sociedad mediante la preparación de profesionales y apoyo al aparato productivo.
- d) Función socializadora y cultural: introducir a los estudiantes en la vida social vigente, mediante la internacionalización de valores, actitudes y normas.
- e) Función político-ideológica: infundir una determinada perspectiva de las relaciones sociales y económicas para facilitar la conducción de procesos sociales de acuerdo con determinados proyectos estratégicos.

Villaseñor (2003) describe las funciones sociales de la educación superior de la siguiente manera:

Son influencias y dinamismos que los sistemas educativos imprimen en diversos ámbitos de la sociedad al interactuar con otros elementos de esta, y que forman parte del conjunto de procesos motrices que la constituyen, ya sea para conservar las características y estructura de dicha sociedad, o bien para cambiarlas (2003, p. 105).

Por último, debido a que las lógicas institucionales se componen de una base tanto material como simbólica, la universidad ha adquirido interpretaciones y significados en el imaginario social. La universidad ha sido considerada como una institución normativa y un referente vital para la sociedad moderna, a la que se ha atribuido un trasfondo simbólico y que con los años ha permitido afianzar la definición de la identidad de la universidad.

En suma, la lógica educativa-académica es el resultado de la consideración en extenso de la esencia de la universidad. Es decir, producto de su función social, que conceptualiza la universidad como una institución central en la configuración de la sociedad; cuya finalidad es conservar, ampliar y reproducir el conocimiento social; sus funciones reposan en la docencia, la investigación y la extensión y su prestigio está determinado por el servicio que brindan a la sociedad.

2.2.7.2 Lógica empresarial-managerial

La lógica empresarial-managerial se fundamenta en el mercado de servicios-educativos. En este ámbito, a la educación superior se le ha otorgado el estatus de ser una industria orientada a los consumidores¹⁴. El concepto de industria usualmente define el dominio competitivo o el segmento de mercado (Peterson, 2007, p. 230). Los mercados según Marginson (1997) se constituyen por relaciones sociales de intercambio de mercancías. Estas relaciones de mercado son un sistema de normalización en la que todo y todos tienen un precio, es decir, un valor de cambio (Ordorika, 2011, p. 100). La educación superior se ha permeado de los mecanismos del mercado.

La introducción de mecanismos de mercado en la educación superior es explicada por Ordorika (2011), autor que elabora una reseña del libro *Markets in Educations* de Marginson (1997) quien a la vez reflexiona sobre la relación entre el mercado y la educación superior. El crecimiento y expansión de los mercados está dado por la globalización como fenómeno económico, político y cultural. Marginson (1997) resume la producción de mercado en cinco características:

En primer lugar, la existencia de mercados implica la producción de una mercancía escasa. En segundo lugar, existe un campo bien definido de producción (autoregulado o regulado por el Estado). En tercer lugar, existe un intercambio de dinero entre el productor y consumidor que representa un valor de cambio para el primero y un valor de uso para el segundo. En cuarto lugar, existe relaciones de competencia entre consumidores. Finalmente, existe una subjetividad de mercado, las actitudes y comportamientos apropiados para la producción, el consumo y el intercambio.

En su origen, la educación superior operaba fuera de los mercados o en cuasi-mercados financiados por el gobierno. Acorde con Marginson (1997) la educación superior produce una variedad de bienes, algunos de ellos cuantificables (ej. títulos académicos) y otros que no lo son, pero se destacan por su valor social y colectivo (bienestar social, cultura, identidad, etcétera). Señala que la educación superior ha sido productora de bienes públicos y de bienes privados. En el caso de los primeros estos no se producen por y para el mercado y su consumo por un individuo no limita el consumo de otros y porque los no usuarios no quedan excluidos de los beneficios, todos los demás son bienes privados. Ante

¹⁴ La industria es definida en la literatura organizacional como un conjunto de organizaciones que utilizan o requieren recursos similares o que atraen clientes similares y que producen servicios o productos similares (Peterson, 2007, p. 230).

la introducción de la lógica empresarial lo público se ha deteriorado y perdido validez frente a lo privado (Ordorika, 2006, p. 34).

Al establecerse un mercado de servicios educativos las universidades se han visto como empresas y el conocimiento como una mercancía. Lo que desde una lógica empresarial desvirtúa el punto de vista de la educación superior como un bien público (Ordorika, 2006, p. 35; Ramos, 2016, p. 120).

Desde el punto de vista de la lógica empresarial la universidad es una empresa productora de mercancías cognitivas que favorecen el consumo y la inversión (Marginson, 1997; Ordorika, 2011, p. 102). Asunto que Ibarra-Colado (2005) considera una reinención de la identidad de la institución universitaria. Esta reinención implica la incorporación de elementos que provienen del mercado a la función social asignada de la universidad. El intercambio comercial, el consumo, el uso de herramientas de gestión empresarial, la competencia mercantil modifican la finalidad de las organizaciones de educación superior (Ibarra, 2002; Ordorika, 2006).

Un efecto de la lógica empresarial es el cambio en la finalidad de las organizaciones de educación superior. Estas pasan a brindar un servicio educativo a sus consumidores a partir de los ejes de calidad, eficiencia, evaluación, productividad, pertinencia y excelencia (Ramos, 2016, p. 121). Desde este punto de vista, la educación es un proyecto en la economía globalizada supeditado a necesidades empresariales (Pusser, 2005, p. 6). Esto reduce la naturaleza y alcance de la universidad en cuanto a la formación de las personas.

A partir de las cinco características que propone Marginson (1997) se desprende lo siguiente. Los atributos centrales de una universidad son el conocimiento y el servicio a la sociedad. En la lógica empresarial esto se traduce en mercancía y puede ser considerada como un bien privado. En este sentido, el propósito es vender el conocimiento y alejarse de la función social originaria que es la conservación, reproducción y ampliación del conocimiento social (Ramos, 2016, p. 121).

La segunda característica de Marginson (1997) está dada por la existencia de un campo bien definido de producción. Como el surgimiento de un mercado universitario, espacio social históricamente constituido donde interactúan diversos actores, están presentes diversos tipos de conocimiento y se entrecruzan prácticas institucionales, ideológicas y políticas (J. J. Brunner y Uribe, 2007, p. 26). Las organizaciones educativas no buscan satisfacer las demandas o maximizar los ingresos como lo hace una empresa, pero si

buscan la preferencia de los consumidores y la generación de una reputación social y un estatus que les ayude a mantener un prestigio (J. J. Brunner y Uribe, 2007, p. 128).

Lo tercero que señala Marginson (1997) es la cuestión del intercambio entre productor y consumidor. La práctica material de la lógica empresarial es el intercambio. Para que el intercambio opere, los bienes se presentan como el más eficiente y de mejor calidad. Los estudiantes son a la vez el insumo principal, los consumidores del servicio educativo y el resultado que se espera obtener (Ramos, 2016, p. 122). Gran parte de su satisfacción depende el prestigio. En la lógica educativa el prestigio se obtiene a partir de su servicio a la sociedad, mientras que en la lógica empresarial consiste en tener una valoración favorable entre sus clientes y externalizar un desempeño organizacional eficiente (Ramos, 2016, p. 122).

La cuarta característica que presenta Marginson (1997) es la competencia. El mercado es un mecanismo de articulación de la vida social. Hace que las instituciones operen en un ambiente de competencia y determine lo que debe ponerse en venta (Ramos, 2016, p. 123). Además, ha permitido que diversos proveedores se incorporen a la educación superior como los privados. La última característica que destaca Marginson (1997) son las subjetividades de mercado. Que desde el punto de la lógica empresarial destaca el carácter simbólico del intercambio.

En resumen, ambas lógicas tienen puntos de tensión e incluso de contradicción. Los fundamentos de la lógica educativa están en su función social de la universidad tanto originaria como asignada, que definen su finalidad y vínculos con la sociedad. Mientras que la lógica empresarial parte del mercado de servicios educativos, donde el fundamento es el intercambio de mercancías.

Desde la lógica educativa se fundamenta una identidad basada en el conocimiento y servicio a la sociedad. En contraste, desde la lógica empresarial el conocimiento se convierte en producto y el servicio se reduce a un mercado meta representado por los consumidores, dejando de lado las implicaciones sociales que trae consigo la lógica educativa.

Con lo que respecta al prestigio, esta se construye en función del servicio en ambas lógicas. En el caso de la lógica educativa esta se constituye a partir de la identificación y atención de las necesidades sociales que se atienden en la universidad a través del conocimiento que genera la universidad. En cambio, en la lógica empresarial las universidades se enfocan a construir prestigio a partir de la preferencia de los consumidores quienes hacen

evaluaciones sobre su experiencia, “por lo que exhiben muestras de su desempeño académico, lo que contribuye a generar una reputación y estatus favorable” (Ramos, 2016, p. 125).

En último lugar, en cuanto a los elementos culturales, la lógica educativa considera el trasfondo simbólico de la universidad. En cambio, la lógica empresarial reconoce el carácter simbólico del intercambio mediado por normas, reglas y convenciones sociales que tienden hacia los beneficios (Ramos, 2016, p. 125).

2.2 La identidad organizacional

En esta sección se presenta un marco general de la IO que permitirá enmarcar la investigación y sus resultados. Junto a ello, dar a conocer las ventajas que ofrece este concepto para analizar y comprender los fenómenos sociales en las organizaciones. La sección se divide en 8 apartados, en primer lugar, se resalta la importancia del concepto de IO para la comprensión de la dinámica de las organizaciones. En segundo lugar, se revisa el concepto de identidad desde las ciencias sociales y especialmente desde el campo de la sociología. En tercer lugar, se trata de delimitar el concepto y buscar diferenciarlo de la cultura, imagen y clima. En cuarto lugar, se destacan los principales debates relacionados con su naturaleza ontológica y epistemológica, esta última configurados por la perspectiva del actor social, la de construcción social y la institucional. En quinto lugar, se amplía la discusión sobre el concepto de IO a partir de la definición seminal de Albert y Whetten, cuestionando que es lo central, lo distintivo y lo continuo en la IO. En sexto lugar, se amplía la discusión sobre las perspectivas del actor social y la construcción social y su necesaria complementariedad para una comprensión de la construcción de la IO. En séptimo lugar, se profundiza en cómo se forma y cambia la IO y por último, se establece las conexiones entre identidad y lógicas institucionales.

2.2.1 Contexto e importancia del concepto de identidad organizacional

La identidad es un concepto importante en el mundo contemporáneo. Este hacia finales del siglo XX fue un objeto creciente de análisis por parte de los teóricos sociales. El carácter de cambio en la modernidad tardía generó grados de fragmentación y disociación de las instituciones sociales y patrones de vida que desafiaron los supuestos existentes sobre la naturaleza de la identidad (Giddens, 1991; Harvey, 2020; Henkel, 2005). Además en la era postindustrial, donde hay más opciones de identidad, más tolerancia a la diversidad de identidades y cambios más frecuentes a lo largo de la vida, la identidad es aún más

problemática que en épocas anteriores y demanda una mayor comprensión de su dinámica (Albert et al., 2000; Gergen, 1991).

Este concepto ha sido abordado por la filosofía, la psicología, el psicoanálisis, la antropología, la sociología, la ciencia política, la lingüística entre otros. La identidad ha sido estudiada en temas como la acción colectiva y la cooperación, guerras y conflictos étnicos, paz y seguridad comunitaria, nacionalismos, movimientos sociales, identificación de partidos etc. (Abdelal et al., 2006).

Desde su rica herencia en el campo de la psicología (Ej. Erikson, 1968), psicología social (Ej. Tajfel y Turner, 1986) y sociología (Ej. Goffman, 1989; Mead, 1934) el concepto de identidad ha atravesado los estudios de la organización; ha sido un tópico de una injerencia importante (A. D. Brown, 2019; Corley et al., 2006) y se ha considerado en múltiples niveles de análisis: organizacional, grupal e individual (Sveningsson y Alvesson, 2003, p. 1163).

En un contexto institucional complejo, donde la organización debe sobrevivir y exponerse a cambios y transformaciones constantes, la identidad es una dimensión crítica al que hay que prestar atención. Ahora bien, la IO es un tipo de identidad colectiva y se ha reconocido como un ámbito particular de indagación. Este concepto se ha convertido en una categoría central de lo que es una organización en la sociedad (Albert y Whetten, 1985a; Ashforth et al., 2011; Czarniawska, 1997; J. E. Dutton y Dukerich, 1991; Gioia et al., 2000; Hatch y Schultz, 2002). De ahí que se le considere un dominio teórico relevante para los EO.

Los académicos han utilizado el concepto de IO estudiando sus implicaciones para la vida organizacional, relacionándolo con otros constructos y útil para comprender una diversidad de fenómenos (Alvesson et al., 2008). Se ha utilizado para analizar temas como la toma de decisiones estratégicas (Dutton y Dukerich, 1991; Elsbach y Kramer, 1996; Gioia y Thomas, 1996; Glynn, 2000), el cambio organizacional (Chreim, 2005; Nag et al., 2007) y como las organizaciones se relacionan con los stakeholders (Brickson, 2005).

La definición ya clásica de Albert y Wetten (1985a) de la IO como las características de una organización que cumplen con los criterios de centralidad, carácter distintivo y continuidad abren paso a nuevas conceptualizaciones e investigación que perduran en el presente.

En efecto, el tema de la IO es importante a nivel tanto teórico como empírico. Además se ha utilizado en dos sentidos, como una perspectiva de análisis y como un objeto de estudio. Es decir, “existe una preocupación por lo que “se es” como forma cultural e histórica, y una propensión a tomar la IO como perspectiva para comprender algunos fenómenos sociales

presentes en las organizaciones” (González-Miranda, 2014a, p. 48). A continuación se consideran algunos de los fundamentos de la identidad desde las ciencias sociales.

2.2.2 La identidad desde las ciencias sociales

Ubicados en el campo de las ciencias sociales, se presenta la definición de identidad en general y los elementos implicados en ella, para luego ubicarnos en la IO como un tipo de identidad colectiva. En primer lugar, se revisa el concepto de identidad a partir autores como de Jenkins (2008) y Gimenez (2005b). En segundo lugar, se hace una corta revisión de la identidad desde las contribuciones en sociología, destacando los aportes de Mead, Bourdieu y Gooffman. Por último, se profundizan en la noción de identidad individual y colectiva.

2.2.2.1 El concepto de identidad

Basados en Jenkins (2008) en principio la noción de identidad se aplica a un universo entero de criaturas, cosas y sustancias, así como a los humanos. Etimológicamente el término identidad tiene una raíz latina “*identitas*”, de *idem*, “*lo mismo*” y dos significados básicos:

- “La mismidad de los objetos, como A1 es idéntico a A2, pero no a B1;
- La consistencia y continuidad en el tiempo que es la base para establecer y captar la definición y el carácter distintivo de algo” (Jenkins, 2008, p. 17).

Desde otro ángulo, la noción de identidad involucra dos criterios de comparación entre personas o cosas: *similitud* y *diferencia*. Vamos más allá, el verbo “identificar” es un acompañante necesario de la identidad. Para Jenkins (2008, p. 17) hay algo activo en la identidad, no es algo que este “justo ahí”, no es “una cosa”, *siempre* debe establecerse. Esto adiciona dos elementos más a lo dicho: clasificar cosas o personas y asociarse o apegarse a algo o alguien más (como un amigo, una organización o una ideología) (Jenkins, 2008, p. 17). Lo anterior ubica la identidad en la práctica, ambos son cosas que la gente hace y esto implica algún grado de reflexividad¹⁵.

¹⁵ Para referirse a las identidades sociales Jenkins (2008) prefiere utilizar solamente el término “identidad” o “identificación” por las siguientes dos razones. Todas las identidades humanas son por definición identidades *sociales*. “identificarnos a nosotros mismos o a los demás, es una cuestión de significado, y el significado siempre involucra interacción: acuerdo y desacuerdo, convención e innovación, comunicación y negociación” (Jenkins, 2008, p. 17). Por lo que adicionar “lo social” en este contexto resulta redundante. Lo segundo que sostiene el autor es que distinguir analíticamente entre lo “social” y lo “cultural” tergiversa las realidades observables del mundo humano. El utilizar solamente el término identidad, evita hacer esta distinción.

Jenkins (2008, p. 17) llama la atención de que mucho de lo que se escribe acerca de la identidad la trata como “algo que simplemente es”. Pero se presta poca atención a cómo funciona o se hace la identificación, al proceso y la reflexibilidad, a la construcción social de la identidad en la interacción e institucionalmente. Según este autor, la identidad solo puede entenderse como un proceso de “ser” o “llegar a ser”. La propia identidad – o identidades – siempre es una dimensión multidimensional, singular y plural y nunca una cuestión definitiva o resuelta. Teniendo en cuenta lo anterior, Jenkins (2008, p. 18) ofrece una definición mínima de identidad para propósitos sociológicos:

- “Identidad denota las formas en que los individuos y las colectividades son distinguidos en sus relaciones de otros individuos y colectividades”;
- “Identificación es el establecimiento sistemático y significación entre individuos, entre colectividades, entre individuos y colectividades, de relaciones de similitud y diferencia”;
- “Tomadas -como solo puede ser- juntas, similitud y diferencia son principios dinámicos de la identificación, y están en el corazón del mundo humano”.

Entonces, la identidad según Jenkins (2008, p. 18) es “nuestra comprensión de quienes somos y quienes son las otras personas, y recíprocamente, la comprensión que tienen las otras personas de sí mismas y la de los demás (lo que nos incluye a nosotros)”. Es un asunto práctico, una síntesis de relaciones de similitud y diferencia. La identidad es el resultado del acuerdo y el desacuerdo, y al menos en principios siempre negociable, la identificación no es fija (Jenkins, 2008, p. 18).

Giménez (2004, 2005b, 2005a, 2011) ofrece también algunos lineamientos centrales de la teoría de la identidad a partir de los desarrollos en sociología, antropología y psicología social. En una primera aproximación, para este autor, la identidad se predica de los actores sociales. Esta se relaciona con la idea que tenemos acerca de quiénes somos y quiénes son los otros, es decir, “la representación que tenemos con nosotros mismos en relación con los demás” (Giménez, 2011, p. 16). Esto implica, en efecto, hacer comparaciones entre las personas para encontrar similitudes y diferencias. Cuando creemos encontrar similitudes decimos que comparten la misma identidad que la distingue de los otros que no parecen similares (Giménez, 2004, p. 84). Este autor se pregunta ¿qué es lo que distingue a las personas y a los grupos de otras personas y grupos? y la respuesta es la cultura. “Los materiales con los cuales construimos nuestra identidad para distinguirnos de los demás son casi siempre materiales culturales” (Giménez, 2011, p. 16).

Para Giménez (2005b) la identidad es un asunto de *distinguibilidad*. Sitúa la problemática de la identidad en la intercepción entre una teoría de la cultura y una teoría de los actores sociales (“agency”). Es decir, “concibe la identidad como un elemento de una teoría de la cultura distintivamente internalizada como “hábitus” o como “representaciones sociales” por los actores sociales, sean estos individuales o colectivos”(Giménez, 2005b, p. 18). La identidad no es más que el lado subjetivo de la cultura, asumida bajo el ángulo de su función distintiva (Giménez, 2005b, p. 18). Como complemento la identidad constituye la dimensión subjetiva de los actores sociales que en cuanto tales están situados “entre el determinismo y la libertad”. Es decir, “se predica siempre como un atributo subjetivo de los actores sociales relativamente autónomos, comprometidos en procesos de interacción y comunicación” (Giménez, 2007, p. 187).

Para aclarar el concepto de identidad hay que adentrarse a la idea de distinguibilidad. La identidad siempre es atribuible a una unidad distinguible, sea una piedra, una planta, una persona o un grupo social. No obstante, hay una diferencia entre la distinguibilidad de las cosas y la distinguibilidad de las personas. Las cosas solo pueden ser distinguidas a partir de rasgos objetivos observables desde el punto de vista del observador externo. En cambio, para las personas, la posibilidad de distinguirse de los demás tiene que ser reconocida por los demás en contextos de interacción y comunicación (Giménez, 2005b, p. 20). Dicho, en otros términos, las personas no solo se les confiere una identidad numérica, como las cosas, sino de una *identidad cualitativa*, que se da en los procesos de interacción y comunicación social (Giménez, 2005b, p. 20).

En resumen, no es suficiente que las personas se perciban distintas bajo algún aspecto. También tienen que ser percibidas y reconocidas como tales. “Toda identidad, sea individual y colectiva, requiere la sanción del reconocimiento social para que exista públicamente” (Giménez, 2005b, p. 20).

Para Giménez (2005b, 2007) la identidad no es una esencia, una propiedad o un atributo intrínseco de la persona, sino que tiene *un carácter intersubjetivo y relacional*. “Es la autopercepción de un sujeto en relación con los otros; a lo que corresponde, a su vez, el reconocimiento y “aprobación” de los otros sujetos” (Giménez, 2005b, p. 22). La identidad de un actor social surge y se afirma solo en la confrontación con la identidad de otros actores en el proceso de interacción social, lo que implica a menudo relaciones desiguales, luchas y contradicciones (Giménez, 2007, p. 188).

2.2.2.2 La identidad en la sociología

Desde una perspectiva sociológica el estudio de la identidad ha sido iniciada en la década de 1970 por la corriente del *interaccionismo simbólico*, que pone a debate los temas de la cultura y el poder y que expone cómo los procesos de construcción social de la identidad surgen a partir “de la distinción entre el yo y el otro”. Esta perspectiva de pensamiento considera que el “elemento teórico distintivo para comprender la interacción social está en la capacidad que tienen los seres humanos para actuar hacia los objetos sobre la base de los significados que ellos mismos le atribuyen” (Machuca, 2008, p. 41).

Una de las perspectivas más importantes y de hecho constituye el fundamento teórico de los desarrollos posteriores de la identidad, es la del psicólogo social Herbert Mead (1934), autor representativo del *interaccionismo simbólico* quien define la identidad como la capacidad de los individuos de asumir una posición de externalidad con respecto a sí mismo. Si la psicología social tradicional partía del individuo para explicar la experiencia social, para Mead era necesario invertir esa postura y partir del mundo social para comprender la experiencia individual, es decir, lo social era visto como el factor explicativo de lo individual (Ritzer, 1998, p. 219).

Uno de los conceptos más importantes de la obra de Mead (1934) es el *Self* que es definido como la capacidad del individuo de considerarse a sí mismo como un objeto (Ritzer, 1998, p. 230). El *Self* tiene la capacidad de ser tanto objeto como sujeto y supone el proceso social de la comunicación humana, pues solo así puede surgir (Ritzer, 1998, p. 230). Un aspecto importante del planteamiento de Mead es que si bien el *Self* es un proceso mental que se da a nivel individual, esta debe ser ubicado en la experiencia social y en los procesos sociales para poder desarrollarse (Ritzer, 1998, p. 230).

Mead (1934) distingue dos fases del *Self*: el “yo”, que es imprevisible y creativo, y el “mi”, que representa las actitudes organizadas de los demás que adoptamos. El “yo” es una reacción espontánea solo visible tras actuar; el “mi” implica responsabilidad y conciencia. El “otro generalizado” refleja cómo la comunidad ve al individuo.

El planteamiento central de Mead (1934) se refiere al hecho de que en su interacción con los demás, el individuo asume el papel de los otros (la colectividad) y así desarrolla la capacidad de ser sujeto y un objeto para sí mismo a través del uso del lenguaje y mediante símbolos significativos. El individuo interacciona con otros a través de la comunicación de símbolos significativos. De esta forma, la identidad queda entendida como la capacidad de observación y reflexión del sujeto sobre sí mismo, producto de la internalización de

actitudes a través de la interacción, por lo que es intersubjetiva y relacional (Ritzer, 1998, p. 30).

El interaccionismo simbólico se posiciona “como un polo explicativo de la identidad social, concibiendo que es un constructo de significados que el sujeto elabora sobre sí mismo y sobre los demás en contextos de interacción, independientemente de las nociones estructurales existentes” (Machuca, 2008, p. 42).

La perspectiva constructivista busca superar los antagonismos entre el objetivismo y subjetivismo y enfatiza en las relaciones sujeto-objeto como mutuamente constituyentes. Desde este paradigma, “las realidades se conciben como construcciones históricas y cotidianas de actores individuales y colectivos” (Corcuff, 1998, p. 19). Se destacan algunas ideas de autores contemporáneos con el propósito de enriquecer la conceptualización de la identidad.

Por su parte, Pierre Bourdieu hace referencia a que la acción histórica depende de la relación entre la consciencia del sujeto en forma de *hábitus* y las cosas objetivadas en forma de instituciones, conformando el *campo* (Corcuff, 1998, p. 31). El *campo* y el *habitus* aparecen como los mecanismos principales de reproducción del mundo social. Bourdieu identifica “el doble movimiento constructivista interiorización de lo exterior y de exteriorización del interior” (Corcuff, 1998, p. 32). El *hábitus* constituye la forma en que las estructuras sociales se graban en nuestra mente y cuerpo como un sistema de disposiciones perdurables y transponibles. No obstante, los hábitos son singulares, es decir, “no reproducen las estructuras sociales de manera uniforme, sino que pueden conducir de manera innovadora frente a situaciones inesperadas” (Machuca, 2008, p. 43).

Por otro lado, los campos constituyen el momento de exteriorización de la interioridad materializada en instituciones, concebida como configuración de relaciones entre actores individuales y colectivos. “Cada campo es al mismo tiempo un campo de fuerzas - caracterizado por una distribución desigual de los recursos y, por lo tanto, por una correlación de fuerzas entre dominantes y dominados- y un campo de luchas -en el que los agentes sociales se enfrentan para conservar o transformar esta correlación de fuerzas” (Corcuff, 1998, p. 34). En las luchas puede estar la propia definición del campo y su delimitación. Cada campo se caracteriza por las relaciones de competencia entre sus agentes, además cada campo se caracteriza por mecanismos específicos de *capitalización* de sus recursos legítimos (capital cultural, económico, político etc.,) (Corcuff, 1998, p. 34).

La identidad social es un elemento en el que el investigador percibe este juego dialéctico entre *hábitus* y *campos*, “el cual no es transparente para los agentes, quienes actúan frecuentemente desde una lógica práctica que les permite interactuar sin necesidad de explicarse todas sus acciones, sean porque caen en los límites del subconsciente o porque la lucha de fuerzas promovió la inconsciencia de su acción” (Machuca, 2008, p. 44).

El sociólogo Erving Goffman (1989) nutriéndose del interaccionismo simbólico centró sus investigaciones en las interacciones cara a cara de la vida cotidiana, centrandó su análisis en grupos reducidos, diferenciándose de la mayoría de las investigaciones sociológicas que se habían hecho hasta el momento a nivel macro. Este autor estudió la influencia de los símbolos y los significados de la acción e interacción humana. Concibe a la acción social como un ejercicio escénico donde el actor dramatiza su conducta según se presente la situación. Esta perspectiva denominada dramaturgia social apela al control que tiene el individuo sobre su acción en diferentes roles y escenarios. La identidad se presenta “como una construcción subjetiva de los actores sociales y les aporta una capacidad de actuación frente a las estructuras del mundo social” (González-Miranda, 2014a, p. 57).

Goffman (1989) equipara la interacción social con el desempeño dramático. La identidad social “implica la actuación de unos individuos en la vida cotidiana como en una obra de teatro donde hay máscaras, mobiliario y público que aprueba o desaprueba la representación” (Machuca, 2008, p. 44). Este autor sugiere que “la identidad es un desempeño y que las habilidades de los actores son relevantes para controlar o manejar las impresiones del desempeño que la identidad deja en los otros” (González-Miranda, 2014a, p. 57).

2.2.2.3 La identidad individual

Como se dijo renglones atrás, según Giménez (2005b, p. 22) la identidad implica una distinguibilidad cualitativa y esta se reconoce en los contextos pertinentes de interacción social. La distinguibilidad supone la presencia de elementos, marcas, características o rasgos distintivos que definen de algún modo la especificidad de una unidad. En el caso de la identidad de las personas, las investigaciones realizadas destacan tres series de elementos diferenciadores de la identidad: “1) La pertenencia a una pluralidad de colectivos (categorías, grupos, redes y grandes colectividades). 2) La presencia de un conjunto de atributos idiosincráticos o relacionales y 3) una narrativa biográfica que recoge la historia de vida y la trayectoria social de la persona considerada” (Giménez, 2005b, p. 22). Por tanto, en suma, el sujeto “se ve a sí mismo -y es reconocido- como “perteneciendo” a una

serie de colectivos, como “siendo” una serie de atributos y como “cargando” un pasado biográfico incanjeable e irrenunciable” (Giménez, 2005b, p. 22).

Con respecto al primer punto, la tradición sociológica ha establecido de que la identidad del individuo se define principalmente por la pluralidad de sus pertenencias sociales. El hombre moderno pertenece a una familia, a una profesión, una organización, a un Estado, a un determinado estrato social etc. Según Giménez (2005b, p. 23) esta pluralidad de pertenencias, lejos de oscurecer la identidad personal, es la que la define y constituye. Cuando más amplios son los círculos sociales a los que se pertenece, tanto más se refuerza y se redefine la identidad personal.

Pero, ¿qué significa pertenencia social? Según Giménez (2005b, p. 23) “implica la inclusión de la personalidad individual en la colectividad hacia la cual se experimenta un sentimiento de lealtad”. Esta inclusión implica generalmente el desempeño de algún rol dentro de la colectividad considerada (Ej. el rol de gerente en una organización), y, sobre todo, la apropiación e interiorización, al menos parcialmente, del sistema simbólico-cultural de la colectividad en cuestión. En consecuencia, el estatus de pertenencia tiene que ver fundamentalmente con la dimensión simbólico cultural de las relaciones e interacciones sociales. Además, falta añadir un asunto importante, la pertenencia social implica diferentes grados, que podría ir desde la membresía nominal a la membresía militante o conformista (Giménez, 2005b, p. 23).

Ahora bien, ¿Cuáles son los colectivos a los que un individuo puede pertenecer? En sentido estricto se puede pertenecer solo a los grupos y colectividades definidas por Merton¹⁶(1965, pp. 240–249). Pero en un sentido más flexible se puede pertenecer a determinadas redes sociales (*network*) y a determinadas “categorías sociales”, en un sentido estadístico del término.

Para Giménez (2005b) la pertenencia a un grupo, a una organización y a una comunidad implica compartir el complejo simbólico-cultural que funciona como una marca de los mismos. Este complejo se puede reconceptualizar como “representaciones sociales”. “Pertenecer a un grupo o a una comunidad implica compartir -al menos parcialmente- el núcleo de representaciones sociales que lo caracteriza y define” (Giménez, 2005b, p. 25). El concepto de “representación social” ha sido elaborado por la escuela europea de

¹⁶ En el caso de los grupos una aldea, un vecindario, una comunidad barrial, una asociación deportiva son algunos ejemplos. En el caso de las comunidades, la nación y las iglesias universales serian ejemplos ilustrativos.

psicología social y trata de construcciones sociocognitivas propias del pensamiento “común” que podrían definirse como “conjunto de informaciones, creencias, opiniones y actitudes a propósito de un objeto determinado” (Abric, 1994, p. 19). Las representaciones sociales serían entonces “una forma de conocimiento socialmente elaborado y compartido, y orientada a la práctica, que contribuye a la construcción de una realidad común a un conjunto social” (Jodelet, 2008, p. 36).

A partir de esta definición de representaciones sociales -siempre socialmente contextualizada e internamente estructurada - sirven como marcos de percepción e interpretación de la realidad, además de como guías de los comportamientos y prácticas de los agentes. Pero las representaciones sociales no son solamente guías para la acción, también definen la identidad y la especificidad de los grupos (Giménez, 2005b, p. 25).

Para Giménez (2005b, p. 25) lo dicho hasta ahora permite precisar con mayor rigor el sentido de la pertenencia social como un criterio de “distinguibilidad” de las personas: “en el sentido de que a través de ella los individuos internalizan en forma idiosincrática e individualizada las representaciones sociales propias de sus grupos de pertenencia o referencia”.

Frente al segundo punto, además de la referencia a los grupos de pertenencia y las categorizaciones, las personas se distinguen y son distinguidas por una serie de atributos considerados como aspectos de su identidad (Giménez, 2005b, p. 26). “Se trata de un conjunto de características tales como disposiciones, hábitos, tendencias, actitudes o capacidades, a lo que se atañe lo relativo a la imagen del propio cuerpo” (Lipiansky, 1992, p. 122). Algunos de estos atributos tienen un significado preferentemente individual (ej. inteligente, perseverante, creativo), mientras que otros tienen un significado relacional (tolerante, amable, comunicativo, sentimental) (Giménez, 2011, p. 20).

Para este autor, tomando como referencia la psicología social, los atributos derivan de la percepción sobre las personas en los procesos de interacción social. “manifiestan un carácter selectivo, estructurado o totalizante, y suponen “teorías implícitas de la personalidad” -variables en tiempo y espacio- que sólo son una manifestación más de las representaciones sociales propias del sentido común” (Giménez, 2005b, p. 27).

Frente al tercer punto, la distinguibilidad de las personas también alude a la revelación de una biografía incanjeable, narrada en forma de “historia de vida”. Esta dimensión de la identidad también implica como marco el intercambio interpersonal. Las narrativas configuran una serie de actos y trayectorias personales del pasado para conferirles un

sentido. Como es un proceso de intercambio interpersonal las contrapartes pueden reconocer y apreciar en diferentes grados mi “narrativa personal”. Incluso puede reinterpretarla, rechazarla y condenarla.

En resumen, Giménez (2005b, p. 28) define la identidad personal “como una distinguibilidad cualitativa y específica basada en tres series de factores discriminantes: una red de pertenencias sociales (identidad de pertenencia, identidad categorial o identidad de rol); una serie de atributos (identidad caracteriológica) y una narrativa personal (identidad biográfica)”. En esta definición juega un papel central y estratégico las representaciones sociales, considerando este punto, una alternativa de definición de la identidad propuesta por este autor sería “como la representación -intersubjetivamente reconocida y “sancionada”- que tienen las personas de sus círculos de pertenencia, de sus atributos personales y de su bibliografía irrepetible e incanjeable” (Giménez, 2005b, p. 28).

Este mismo autor agrega que la identidad es “el conjunto de repertorios culturales interiorizados (representaciones, valores, símbolos) a través del cual los actores sociales (individuales y colectivos) demarcan sus fronteras y se distinguen de los demás actores en una situación determinada, todo ello dentro de un espacio históricamente específico y socialmente estructurado” (Giménez, 2002, p. 38).

2.2.2.4 Las identidades colectivas

Según Giménez (2004, 2005b, 2011) se puede hablar de identidades colectivas solo por analogía a las identidades individuales. Lo que significa que ambas formas de identidad son diferentes y semejantes entre sí. Son diferentes en primer lugar, porque grupos y otros colectivos carecen de autoconciencia, “carácter”, de voluntad, por lo que debe evitarse su “personificación” o “hipostatización”, es decir “la tendencia a atribuirle rasgos (principalmente psicológicos) que solo corresponden al sujeto individual” (Giménez, 2004, p. 91). En segundo lugar, porque las identidades colectivas no son entidades discretas, homogéneas y claramente delimitadas por tal motivo debería evitarse su naturalización o sustancialización indebida. En tercer lugar, porque, las identidades colectivas no constituyen un dato, o un componente “natural” del mundo social, sino que es contingente y a veces precario producido a través de complejos procesos sociales (de institucionalización o desinstitucionalización). Grupos y organizaciones nacen y mueren, están más o menos institucionalizados, pasan por procesos de solidaridad y cohesión colectiva como también por procesos de declinación y decadencia que preanuncian su muerte.

Las identidades colectivas e individuales tienen semejanza entre sí. Al igual que las identidades individuales las colectivas tienen: “la capacidad de diferenciarse de su entorno, de definir sus propios límites, de situarse en el interior de un campo y de mantener en el tiempo el sentido de tal diferencia y delimitación, es decir, de tener una duración temporal” (Sciolla, 1983, p. 14), todo ello no por sí mismas, sino a través de los sujetos que la representan o administran según el conocido mecanismo de la delegación (Giménez, 2004, p. 91).

Giménez (2005b) enumera algunas proposiciones axiomáticas en torno a las identidades colectivas para brindar una mayor claridad.

1. “Sus condiciones sociales de posibilidad corresponden a las que condicionan la formación de todo grupo social: la proximidad de los agentes individuales en el espacio social”.
2. “La formación de las identidades colectivas no implica en absoluto que estas se hallen vinculadas a la existencia de un grupo organizado”.
3. “Existe una distinción inadecuada entre agentes colectivos e identidades colectivas, en la medida en que estas solo constituyen la dimensión subjetiva de los primeros y no su expresión exhaustiva. Por lo tanto, la identidad colectiva no es sinónimo de actor social.
4. “No todos los actores de una acción colectiva comparten unívocamente y en el mismo grado las representaciones que definen subjetivamente la identidad colectiva de su grupo de pertenencia”.
5. “Frecuentemente las identidades colectivas constituyen uno de los prerrequisitos de la acción colectiva. Pero de aquí no se infiere que toda identidad colectiva genere siempre una acción colectiva ni que ésta tenga por fuente obligada una identidad colectiva”.
6. “Las identidades colectivas no tienen necesariamente por defecto la despersonalización y la uniformización de los comportamientos individuales (salvo en el caso de las llamadas “institucionales totales”, como un monasterio o una institución carcelaria)” (Giménez, 2005b, p. 31).

2.2.3 ¿Qué es y que no es la identidad organizacional?

2.2.3.1 Lo que sí es la identidad organizacional

Antes de establecer lo que es la IO, enunciaremos las condiciones que según Pratt (2003, pp. 164–166) delimitan el concepto de identidad en general. La cuestión fundamental cuando se investiga sobre identidad es responder a la pregunta ¿qué es la identidad? En esencia, para este autor, la identidad involucra un significado autorreferencial, al responder a la pregunta ¿Quién soy yo? o ¿Quiénes somos nosotros? Captura la esencia de la

identidad al resaltar los intentos de una entidad por comprenderse a sí misma. Esto plantea una serie de condiciones que delimitan el concepto enunciados por este autor.

En primer lugar, al referirnos a una "identidad" se está hablando de un *constructo cognitivo*. Esto no quiere decir que las identidades no involucren emociones, o que sean independientes de los comportamientos, sino que una identidad, como mínimo involucra cognición. Además, los trabajos sobre identidad argumenta que ella debe involucrar la cognición de los individuos, solos o en conjunto.

En segundo lugar, la identidad se trata de "Quién". Debido a que la identidad se trata de "quién" puede ser informada por, pero no es lo mismo preguntas que involucra ubicación (ej. ¿Dónde está la entidad?), producción (ej. ¿Qué hace la entidad? y proceso (ej. ¿Cómo funciona la entidad?). Adicionalmente, el asunto de "quién" es fundamentalmente relacional, "es difícil saber quién es uno sin saber quién no es". Por consiguiente, la identidad se ve a menudo como un dispositivo de categorización, uno que permite ubicar a una entidad dentro de un campo social más amplio.

En tercer lugar, por tanto, la identidad implica una *construcción de sentido dirigida hacia adentro*: comprenderme a mí mismo/nosotros como una entidad. Como tal a nivel colectivo la identidad no es lo mismo que ideología o cultura organizacional. En cuarto lugar, si bien la identidad es una construcción de sentido hacia adentro, esto no significa que la identidad es necesariamente privada, está es *socialmente construida*. En particular y por su propia naturaleza, las identidades colectivas deben comunicarse a un grupo de miembros individuales.

En quinto lugar, conceptualizando la identidad de esta manera, tampoco se limita el número de respuestas a las que puede llegar una entidad sobre sí misma. Por lo tanto, se puede afirmar que los colectivos tienen *múltiples identidades* al igual que los individuos (Pratt y Foreman, 2000). Por ejemplo, las universidades pueden tener normativas y utilitarias identidades, y adicionalmente, las entidades se pueden mirar hacia el presente, futuro y pasado en un intento de entenderse a sí mismas.

En sexto lugar y por último, al centrarnos en las condiciones que limitan el concepto, una construcción de sentido de ¿quién soy yo? o ¿quiénes somos nosotros? Se está en mejor posición para entender *cuando* una identidad es importante para comprender a los individuos y los colectivos. Especialmente, los eventos que demandan una análisis autorreflexivo como nuevos inicios, crisis u otros cambios podrían ser probables candidatos

para la importancia de la identidad. Muchos de los tratamientos de identidad se han centrado en eventos de cambio (Ej. Dutton y Dukerich, 1991).

Ahora, establecida las condiciones que delimitan el concepto de identidad en general sea individual o colectiva (Pratt, 2003). Se determinan las condiciones que delimitan el concepto de IO como constructo teórico. En primer lugar, al igual que con el concepto de identidad, la IO involucra un significado autorreferencial al responder a la pregunta “¿Quiénes somos?” (Albert y Whetten, 1985a, p. 264) en un nivel de análisis colectivo. Es decir, en un nivel organizacional la identidad trata sobre aquello que provee significado un nivel por encima y más allá de los miembros individuales - un significado autorreferencial donde el yo es el colectivo- (Corley et al., 2006, p. 87). Tales significados pueden ser tácitos o explícitos, dados por sentido, o más consciente disponibles (Corley y Gioia, 2003).

En segundo lugar, la IO además de ser autorreferencial, es *contextualizada e inherentemente comparativa*. Ubica a la organización en la sociedad y nombrándola como siendo similares a algunas organizaciones y diferenciándose de otras (Glynn y Abzug, 2002). Localiza a la organización en una estructura de clasificación dentro de un campo organizacional o una industria e implica una evaluación con criterios de similitud y diferencia de una organización con respecto a otras en sus mismas esferas de actividad. Desde un punto de vista más estructural o institucional la IO se focaliza en esos aspectos contextuales y comparativos; la IO se suele conceptualizar en términos de la posición o el rol de un actor dentro de un conjunto establecido de categorías que definen una industria, una red social, o un mercado laboral, más que de un conjunto de atributos esenciales (Corley et al., 2006, p. 87).

En tercer lugar, la IO implica una comprensión compartida por un colectivo. Aunque este es un supuesto común plantea problemas a la IO. Uno de ellos es la noción de “colectivo” y quién está incluido, si son solamente los miembros de la organización, o un rango más amplio de partes interesadas (S. G. Scott y Lane, 2000). Otro problema es “¿Qué significa que una creencia sea “compartida”?” no hay claridad de si es una propiedad agregada (una sumatoria de los entendimientos y creencias de los miembros acerca de la IO) o algún tipo de propiedad *gestalt* derivada de la dinámica del grupo (Corley et al., 2006, p. 87). Un tercer problema es que si bien hay acuerdo en que la IO es un constructo a nivel colectivo, aparecen desacuerdos en la interacción entre los niveles de análisis individual y colectivo.

El carácter autorreferencial, contextualizado y comparativo y que implica una comprensión colectiva por parte de un colectivo, son condiciones que permiten delimitar el constructo de IO.

2.2.3.2 Lo que no es identidad organizacional

La IO está lejos de ser un constructo claramente definido. En parte de la literatura se confunde el concepto de IO con *identidad corporativa, imagen y reputación*. Como ya se dijo la IO es autorreferencial, permite comprendernos ¿quiénes somos?; en cambio, la identidad corporativa y la imagen organizacional involucran la proyección de nociones relacionadas con la identidad para audiencias externas (Gioia et al., 2000) y la reputación es frecuentemente conceptualizada de cómo esas audiencias ven a la organización (Fombrun, 1996).

Otra confusión se da en las dinámicas de identidad que ocurren a nivel de análisis micro. Hay etiquetas que causan parte de esa confusión, por ejemplo “un individuo que ve a la organización como autodefinida puede decir que tiene una identidad social “organizacional””. Sin embargo, aquí lo “organizacional” hace referencia a un nivel de abstracción en el que uno se identifica, no a un nivel de análisis (Pratt, 2003). Corley et al., (2006, p. 88) proponen usar el término *Identidad Organizacional* para describir algo acerca de la organización como un colectivo y el término *lo organizacional basado en identidad* se utilice para describir esa parte del autoconcepto que define la conexión de uno con una organización. Otra confusión se da cuando se usa el término para describir algo que la organización hace (ej. la organización se identifica con algún objetivo).

También se confunden a menudo el tema de la IO con la cultura y el clima organizacional. Aunque la IO y la cultura organizacional son conceptos distintos, están estrechamente relacionados y varios investigadores han tratado de establecer como son diferentes pero a la vez relacionados. Por ejemplo, Hatch y Schultz (2002) que describe como la identidad es la interrelación entre la cultura y la imagen organizacional, donde la identidad expresa los entendimientos culturales al mismo tiempo refleja las imágenes que otros tienen de la organización. Asimismo, Corley et al., (2006, p. 88) resalta que el concepto de IO es distinto del conjunto de valores organizacionales. Aunque la IO puede involucrar valores claves, esto no son lo mismo que la IO. Cuando la IO contiene algunos valores de la organización, esto son parte de lo que se considera central, distintivo y continuo acerca de ella.

La IO también se confunde con el concepto de clima organizacional. Este es ampliamente definido como “la percepción compartida de como son las cosas por aquí” (Reichers et al.,

1990, p. 22) incluido el significado que se le ataña al evento o cosa percibido. No obstante, el concepto de clima se focaliza en el ambiente próximo de trabajo, más que en la definición autorreferencial de la organización como un todo. Además, aunque este concepto se refiere a percepciones compartidas de algunas dimensiones específicas de la organización, es probable que no todas las dimensiones que usan los investigadores o los miembros para describir el clima organizacional sean centrales, continuas y distintivas y no es probable que las dimensiones de clima compongan un conjunto definitivo de atributos de identidad (Corley et al., 2006, p. 80).

2.2.4 Debates sobre la identidad organizacional

El tema de la IO no es ajena a los cuestionamientos ontológicos, epistemológicos y metodológicos. En términos generales, la noción de *ontología* tiene que ver con los supuestos acerca de la naturaleza del objeto que se estudia, la epistemología con cómo conocer ese objeto y la metodología con los procedimientos que usamos para estudiar al objeto. De estos grandes conceptos, los cuestionamientos acerca de la ontología y epistemología tienen mayor peso, debido a que son más fundamentales y en muchos sentidos gobiernan las metodologías y conceptos utilizados en las investigaciones.

Desde que se planteó por primera vez el concepto de IO en la década de los 80 se ha animado en la literatura el debate ontológico y el epistemológico. Según Gioia y Hamilton (2016, p. 21) es debate ontológico gira entorno a: “¿existe tal cosa como la IO?” o “¿es la noción solo un juego lingüístico que supone que la idea de identidad es central para los individuos que también puede aplicarse a colectivo de individuos?” “¿Cuál es la naturaleza esencial del fenómeno de la IO?” “¿Es principalmente una metáfora extendida o es algo más sustancial que eso?”. Aunque es claro para los investigadores, independientemente del estatus ontológico de la identidad, que existe un fenómeno como la IO, debido a que, si se presume que la IO es una ficción, pues no habría nada más que discutir al respecto.

El debate epistemológico tiene que ver con cómo debemos concebir la identidad como una forma de conocer el fenómeno. Tradicionalmente ha enfrentado la aproximación *institucional*, del *actor social* y del *constructivismo social*. Para Gioia y Hamilton (2016, p. 22) gira alrededor de las siguientes preguntas: “¿Deberíamos tratar la identidad como un conjunto de construcciones sociales sustantivas realizadas por los poseedores colectivos de esa identidad?” o “¿deberíamos tratarlo como un conjunto de afirmaciones hechas por un actor social colectivo, que actúa como una entidad con atributos similares a los de una persona (características, roles, responsabilidades) dentro de la sociedad en general?” o

“¿Un conjunto de principios y prácticas institucionalizados que todas las partes han tratado de acordar como legítimos?”.

Considerando las anteriores preguntas, en este punto se presentan las principales líneas del debate ontológico y epistemológico. Líneas que son esenciales a la hora de delimitar el concepto y aclarar su significado para su uso en investigación.

2.2.4.1 El debate ontológico

El debate ontológico es más fundamental que el epistemológico. El primer asunto y que plantean orientaciones de investigación diferente, es considerar si la IO, como identidad colectiva, es una *metáfora* -un antropomorfismo conveniente para la identidad individual- o si la identidad colectiva es un concepto distinto a la identidad individual (Pratt, 2003, p. 167). Lo anterior se plantea como una distinción importante.

Si vemos a la identidad colectiva como una metáfora, los investigadores responderían la siguiente pregunta “¿Y si viéramos a los colectivos como si tuvieran una identidad?” Es una línea de investigación que analizaría como ver a los colectivos como si tuvieran una identidad que permitiría ver y explicar su comportamiento diferente a si se viera la organización como una máquina, un sistema abierto o similares (Pratt, 2003, p. 167). La otra línea de investigación analizaría ¿Qué son las identidades colectivas? Esta pregunta trata realmente de analizar las causas y consecuencias de un fenómeno particular a nivel colectivo en el funcionamiento de una organización (Pratt, 2003, p. 167).

Desde el punto de vista de la IO como una metáfora se trata de estudiar cómo las organizaciones son similares y diferentes entre individuos y colectividades (Gioia et al., 2000) y para comprender la dimensión simbólica e ideacional de la vida organizacional (Cornelissen, 2002, p. 259). Desde el otro punto de vista, ver la IO más allá de una metáfora establece la identidad como “un fenómeno experimentado por los miembros de la organización, percibido desde afuera y central en los procesos sociales con resultados reales en los contextos organizacionales” (Corley et al., 2006, p. 89). Esta perspectiva ve a las identidades a nivel colectivo como distintas de las identidades a nivel individual y capaces de ser moldeadas como antecedentes y consecuencias de otros procesos y resultados sociales (Corley et al., 2006, p. 89).

La mayoría de las investigaciones en el campo organizacional relacionadas con la IO han utilizado esta última perspectiva, incluido en trabajo clásico de Albert y Whetten (1985a). Aunque se reconoce que tanto el punto de vista de la metáfora como la realidad del

fenómeno han sido utilizados legítimamente para abordar el problema de la IO. En este trabajo se asume este último punto de vista, la IO como un fenómeno real.

La otra dimensión del debate ontológico es la que orientan Gioia y Hamilton (2016, p. 27) al responder las siguientes preguntas: “¿Se debe tratar a la identidad como algo “sustantivo”, en que su esencia es apropiadamente capturada vía articulación de sus atributos claves, o debe ser tratada como una “dinámica continua”? o dicho de manera distinta, para los investigadores “¿Se captura mejor el carácter esencial de la IO tratándola como un sustantivo o como un verbo?.

Si se piensa a la IO como sustantivo, entonces, el supuesto es que se puede tratar como una entidad, aunque valga aclarar que la identidad no se compone de una sustancia fija, sino que es sustancial en el sentido de “argumento sustantivo” del término. Sin embargo, la presunción dominante es que la identidad es mejor descrita como una articulación de atributos clave asociado con una entidad, que también implica además que la identidad es en gran medida de carácter estático, o puede tratarse como tal para fines analíticos (Gioia y Hamilton, 2016, p. 27).

La otra opción es que la identidad puede ser considerada en términos procesuales más dinámicos. Muchos teóricos reconocen que no hay nada tangible en la identidad. Por ejemplo, la identidad no son los edificios *per se* o las prácticas *per se*. Los edificios son representaciones de la identidad y las prácticas pueden ser manifestaciones de identidad, pero el carácter de la identidad no reside en lo observable o tangible. Se pregunta Gioia y Hamilton (2016, p. 28) “¿No deberíamos entonces considerar la IO en términos que representen mejor su dinamismo?”. Este punto de vista genera una forma diferente de entender la identidad.

Una primera aproximación es concebir la IO no como una “cosa hecha” sino como una “cosa en proceso”. Por ejemplo, esta idea hace eco del argumento de Feldman (2000) de que los académicos deberían prestar más atención a la agencia involucrada en los procesos de transformación de las rutinas. Más importante aún, es que los académicos reenfoquen la atención a la identidad como proceso o flujo (Gioia y Patvardhan, 2012).

2.2.4.2 El debate epistemológico

El debate epistemológico es el de mayor atención en la literatura y distingue la perspectiva del “actor social” del “constructivismo social” e “institucional”¹⁷ (Gioia et al., 2013). Con diferentes supuestos sobre como conocer la identidad y emplear diferentes aproximaciones para obtener dicho conocimiento. Se revisa cada perspectiva.

2.2.4.2.1 *La perspectiva del actor social*

En esta perspectiva la IO se considera una propiedad de la organización como un “actor social” a quien la sociedad le ha concedido derechos y poderes similares de los que disfrutaban los individuos (Whetten, 2006; Whetten y Mackey, 2002). El concepto de IO fue introducido por Albert y Whetten para describir la respuesta que los miembros de una organización dan a la pregunta autoreflexiva “¿Quiénes somos, como organización?” (1985a, p. 264). Estos autores propusieron que los miembros de la organización responden a esta pregunta describiendo aquello que es central, perdurable y distintivo de su organización, fijando la definición de IO más utilizada “CED”¹⁸. Afirmaron además que las organizaciones “definen quienes son al crear o invocar un esquema de clasificación y ubicarse dentro de él” (Albert y Whetten, 1985a, p. 267). Este aspecto es relevante porque destaca la naturaleza relacional y comparativa de la IO, un tema compartido por las tres perspectivas.

Desde esta perspectiva, lo que se puede conocer de la IO es lo que se deduce de las diversas *afirmaciones* hechas por los representantes de la organización sobre “¿Quiénes somos como organización?” (Whetten, 2006). Entonces, la IO solo puede conocerse al discernir los patrones en los compromisos formales, acciones y afirmaciones oficiales de una organización (Corley et al., 2006). Estos “referentes de identidad” (Whetten, 2006) indican la posición autodeterminada, autodefinida y autoproclamada de la organización en el espacio social.

En suma, la perspectiva del actor social proporciona información sobre los fenómenos organizacionales al tratar la identidad como un conjunto de afirmaciones abiertas que transmiten expectativas consistentes a las partes interesadas tanto internas como externas respecto a cómo debe verse y comportarse la organización (Gioia y Hamilton, 2016, p. 24). Ravasi y Schultz (2006) apuntan que esta concepción enfatiza la función de *dar sentido* de

¹⁷ He y Brown (2013) en un trabajo de revisión sobre IO identifican cuatro perspectivas: funcionalista, social constructivista, psicodinámica y postmoderna.

¹⁸ Acrónimo utilizado para denotar las palabras en inglés *Central, Enduring, Distinguishing attributes*.

la IO, esto es la forma en que la IO guía las acciones estratégicas y señala como otras organizaciones deben relacionarse con la organización.

Si bien es la perspectiva dominante en la investigación sobre la IO no está exenta de críticas. He y Brown (2013, p. 7) consideran que esta perspectiva se basa en un punto de vista sobresocializado de los miembros de la organización; margina los procesos mediante los cuales los participantes dan sentido a sus acciones complicadas, eventos e historias, es insensible al discurso y a la naturaleza encarnada de la cognición e ignora las relaciones de poder en las que se hacen, se defienden, se olvidan y se cuestionan las afirmaciones de identidad.

2.2.4.2.2 *La perspectiva de la construcción social*¹⁹

La perspectiva del constructivismo social consideran que la IO es un producto socialmente construido entre las propiedades del colectivo y las cogniciones individuales estructuradas socialmente con respecto a “¿quién es la organización?” (Corley et al., 2006; Dutton et al., 1994).

A diferencia de la anterior, la perspectiva de la construcción social da mayor énfasis a la naturaleza autorreflexiva de la IO y las formas en que los participantes de la organización colectivamente construyen una identidad que consideran adecuada para ellos (Gioia y Hamilton, 2016, p. 24). Desde esta perspectiva, la IO es un “entendimiento colectivo de los miembros de la organización de las características que se presumen son centrales y continuas, y que distinguen a la organización de otras organizaciones” (Gioia et al., 2000, p. 64). Como una construcción social, la IO está sujeta a un examen periódico a medida que los miembros interactúan entre sí y con las personas externas, y renegocian su interpretación colectiva de las experiencias organizacionales, un asunto que cuestiona el grado en que la identidad es realmente “perdurable” *per se* (Gioia y Hamilton, 2016, p. 25).

Para esta perspectiva, la IO es un concepto autorreferencial definido por los miembros de una organización para explicar quiénes somos como organización para sí mismos y para los externos a la organización (Gioia y Hamilton, 2016, p. 25). Se enfoca más fuertemente en los significados asociados con las afirmaciones hechas y las etiquetas utilizadas por los miembros de la organización y, por lo tanto, no necesariamente acepta las afirmaciones o las etiquetas por sí solas como una representación de buena fe de la IO (Gioia y Hamilton, 2016, p. 25). Desde esta perspectiva, la IO involucra esquemas interpretativos

¹⁹ También se considera enfoque interpretativo o de la cognición social.

consensuados que los miembros colectivamente construyen para proveer significado a sus experiencias compartidas (Gioia y Hamilton, 2016, p. 25). La postura constructivista social se centra principalmente en comprender las etiquetas de IO y los significados que los miembros asocian a ellos.

Ravasi y Schultz (2006) sugirieron que la postura de la construcción social se basa en el aspecto de crear sentido de la IO como un esquema interpretativo compartido entre los miembros de la organización. En aproximación con el énfasis dado de sentido de la perspectiva del actor social, estos autores sostienen que ambas perspectivas son complementarias y representan las dos caras de una misma moneda.

Según He y Brown (2013, p. 8) esta perspectiva tiene a representar la IO como menos estable y más maleable, menos el producto de las decisiones de altos directivos y más abierta a la influencia política en diferentes niveles y claramente menos definida y más ambigua que la del actor social. Al tratar de elaborar la identidad de las organizaciones, los investigadores se han centrado en nociones psicológicas tales como creencias, valores o supuestos o en el uso del lenguaje por parte de las partes interesadas.

2.2.4.2.3 La perspectiva institucional

Se diferencia de las dos anteriores porque su énfasis está en las fuerzas institucionales que afectan a la organización y sus identidades (Gioia y Hamilton, 2016, p. 26). Para esta perspectiva, la IO está todavía determinada internamente, pero dado que las organizaciones están integradas en contextos sociales más amplios, la identidad está influenciada por fuerzas externas (Glynn y Marquis, 2007). Bajo la mirada institucionalista, un aspecto destacado de la identidad de una organización son sus pretensiones de “pertenencia a una categoría social o identidad colectiva a nivel del campo organizacional” (Greenwood et al., 2011, pp. 346–347). Como resultado y a diferencia de las perspectivas anteriores que enfatizan en los aspectos “distintivos” de la IO, la visión institucional enfatiza en la “similitud” o el aspecto isomórfico de las identidades (Ej. Glynn y Marquis, 2007).

La mirada institucional con su énfasis en las influencias externas, proporciona información valiosa sobre la IO y sus implicaciones. Por ejemplo, este punto de vista ofrece un enfoque más claro en la relación entre la legitimidad y la identidad (Gioia y Hamilton, 2016, p. 26). Varios trabajos de corte institucional han hallado que a las organizaciones les va mejor y ganan mayor legitimidad cuando sus afirmaciones de identidad reflejan mejor el contexto externo (Ej. Czarniawska y Wolff, 1998; Suddaby y Greenwood, 2005).

Desde esta perspectiva, nuevas líneas de investigación pueden conducir a nuevos conocimientos sobre la conexión entre la diferenciación de la identidad y fenómenos como las lógicas institucionales en conflicto (Purdy y Gray, 2009) y el pluralismo institucional (Kraatz y Block, 2008). Las lógicas institucionales son sin dudar un recurso para la construcción de la IO (Glynn, 2008; Glynn y Marquis, 2007), adicionalmente Greenwood et al., (2011) argumenta que la IO es un filtro importante a través del cual las organizaciones pueden manejar lógicas institucionales en conflicto y complejidad ambiental.

2.2.5 *Discutiendo la identidad organizacional a partir de la definición seminal de Albert y Whetten*

La definición seminal de Albert y Whetten (1985a) de la IO como aquello que es central, distintivo y duradero en una organización más que una definición acabada, se encuentra abierta a la discusión. Incluso Whetten (2006) años más tarde revisa su concepto de IO con el fin de poderse distinguir de los conceptos de cultura e imagen organizacional. A partir de este trabajo seminal mucho se da discutido frente a lo que significa central, duradero y distintivo para la organización. Se revisará por separado.

2.2.5.1 *El carácter central*

El carácter central en la definición de IO resulta problemático, debido a que resulta difícil de definir que hace que una característica sea central. Además, la centralidad plantea la pregunta por la estructura de la identidad. “Pueden las identidades ser vistas como centrales y periféricas? ¿Pueden las organizaciones tener más de un centro?” (Corley et al., 2006, p. 90). La centralidad y su relación con la IO puede ser definido de varias formas. Corley et al., (2006, p. 91) aborda tres de ellas, centralidad como profundidad, la centralidad como algo compartido y la centralidad como algo estructural.

Centralidad como profundidad: Determinar la centralidad de una característica organizacional requiere diferenciar entre características superficiales y que cambian fácilmente y características fundamentales que están profundamente arraigadas. Según Corley et al., (2006, p. 91) la noción de profundidad sugiere que las características de identidad pueden no ser obvias, y algunos rasgos pueden ser difícil de articular porque están profundamente arraigadas en las creencias individuales acerca de la organización. Las características profundamente arraigadas también se consideran características esenciales. Whetten y Mackey (2002, p. 16) describieron los atributos centrales como aquellos que “los miembros de la organización consideran que son esenciales para la organización (sin estos seríamos un tipo diferente de organización)”. Desde la perspectiva

del actor social, lo que se considera esencial puede ser entendido en términos de una estructura institucional. Lo esencial también puede considerarse como el “alma” de la organización.

Centralidad como lo compartido: La característica de central también puede verse como el rasgo de la organización que es ampliamente compartido (Corley et al., 2006, p. 91). El criterio de compartido con frecuencia es postulado por aquellos que defienden una posición constructivista sobre la IO.

Centralidad como estructura: se puede comprender la centralidad usando la metáfora de la red. Donde la característica de central es un nodo del cual muchas otras características dependen. De manera análoga, la centralidad estructural se ha descrito como aquellos atributos que están en el centro de los mapas causales compartidos de los miembros de la organización (Corley et al., 2006, p. 91).

El debate sobre centro vs periferia o múltiples centros: si partimos de la noción de que hay atributos que son centrales y otros periféricos, entonces se plantea la siguiente pregunta: ¿puede la organización tener más de un centro? Desde el artículo seminal de Albert y Whetten (1985a) se ha sostenido que las organizaciones tienen al menos dos identidades. Otros investigadores tienen un punto de vista similar sosteniendo que las organizaciones pueden tener múltiples identidades (Fiol, 2001; Glynn, 2000; Golden-Biddle y Rao, 1997; Pratt y Foreman, 2000). Sin embargo, el debate sobre las identidades múltiples continúa.

2.2.5.2 El carácter distintivo

El criterio de distintividad se refiere a que los individuos construyen su identidad a través de procesos explícitos e implícitos de comparación y las organizaciones hacen lo mismo con respecto a otras en su campo o industria (Glynn y Abzug, 2002). La distintividad es un juzgamiento de similitud y diferencia para entidades comparables. Los individuos comparan sus organizaciones con las organizaciones de referencia y consideran el grado en que sus atributos centrales o básicos lo diferencian de otras comparables (Corley et al., 2006, p. 92). No todos los rasgos de una identidad deben ser distintivos y únicos (Albert y Whetten, 1985a, p. 267), algunos rasgos en una definición de identidad pueden ser similares a los de otras organizaciones. En resumen, es el conjunto distintivo de características que distinguen a una organización de las demás.

2.2.5.3 El carácter continuo

El tercer componente en la definición de Albert y Whetten (1985a) se refiere a la naturaleza continua de la IO. Debido a la forma en que ellos entienden que la identidad de una organización es central en su autodefinición, ellos creen que la IO cambia solo con grandes interrupciones de la vida organizacional. Así, Albert y Whetten (1985a) discuten que los cambios en la IO ocurren lentamente y en muy largos periodos de tiempo. Corley et al., (2006, p. 93) comenta que la relación entre el cambio organizacional y la IO ha sido uno de los temas más debatidos en la definición de Albert y Wetten.

Siguiendo la especificación de la IO como “perdurable” algunos académicos incluso han afirmado “si cambia, no es la identidad” (Ej. Whetten y Mackey, 2002). Desde esta perspectiva la investigación en IO se limita a estudiar como otros procesos organizacionales o resultados se relacionan, o son influenciados, por la estabilidad de la IO (Corley et al., 2006, p. 93).

Hay otros investigadores que sostienen la idea de que la IO puede cambiar, y en algunos casos, necesita cambiar (Ej. Gioia y Thomas, 1996). Por ejemplo, Rao et al., (2003) demuestran como los movimientos identitarios que se oponen a las viejas lógicas institucionales son esenciales en la construcción de nuevas identidades. Aunque no todas las organizaciones deben cambiar su identidad para sobrevivir o implementar otros cambios organizacionales, este y otros estudios ilustran el potencial de que un cambio de identidad ocurra (Corley et al., 2006, p. 93).

2.2.6 Ampliando discusión: actor social vs construcción social

El debate más importante en la literatura sobre IO concierne a si los investigadores deben abordar la identidad desde la perspectiva de la construcción social o desde la perspectiva del actor social (Corley et al., 2006; Ravasi y Schultz, 2006; Whetten, 2006; Whetten y Mackey, 2002). Ambos ofrecen puntos de vista sobre el fenómeno y las distintas interpretaciones sobre las dinámicas y cambio en las identidades organizacionales (Corley et al., 2006; Ravasi y van Rekom, 2003; Whetten, 2006). Se amplían cada uno de estas dos perspectivas.

2.2.6.1 Perspectiva del actor social

Algunos teóricos de la IO basados en la tradición institucional (Friedland y Alford, 1991; Selznick, 1957) enfatizan en las propiedades funcionales de autodefinición para satisfacer

los requerimientos básicos de individuos y organizaciones como actores sociales: continuidad, coherencia y distinción (Albert, 1998; Whetten y Mackey, 2002).

De acuerdo con este punto de vista, la IO es una propiedad de la organización como entidad o actor social (King et al., 2010; Whetten y Mackey, 2002) y discernible por los patrones de compromiso y acción de la organización (Corley et al., 2006). La IO reside en un conjunto de *afirmaciones institucionales*²⁰ que articulan que es la organización y lo que representa. Se espera que influya en la percepción de los miembros sobre las características que son centrales, distintivas y duraderas de la organización y proporciona en ellos narrativas legítimas y consistentes que permitan construir un sentido colectivo de sí mismo (Czarniawska, 1997; Whetten y Mackey, 2002). El punto a destacar es que el locus de la IO no reside principalmente en la interpretación de los miembros sino en los reclamos institucionales asociados con la organización (Corley et al., 2006; Whetten, 2006).

Desde esta perspectiva, las organizaciones son más que colectividades sociales, en parte porque la sociedad trata a las organizaciones como si fueran individuos, otorgándoles un estatus legal (Gioia et al., 2010, p. 5). Además la IO es un fenómeno contextualizado y comparativo que identifica y diferencia a la organización de otras (Glynn y Abzug, 2002).

Según Ravasi y Schultz (2006, p. 435) los partidarios de esta perspectiva tiende a enfatizar la *función dadora de sentido de la IO*, vinculando la construcción de la identidad con la necesidad de brindar una guía coherente sobre cómo deben comportarse los miembros y cómo otras organizaciones deben relacionarse con ellos (Albert y Whetten, 1985a). A través de las afirmaciones formales de identidad, los líderes y portavoces de la organización intentan influir en como las audiencias internas y externas definen e interpretan la organización, ubicándola dentro de un conjunto de categorías sociales legítimas” (Ravasi y Schultz, 2006, p. 435).

Desde este enfoque, las creencias profundamente arraigadas, incorporadas en afirmaciones formales, rara vez tienden a cambiar y nunca con facilidad (Whetten y Mackey, 2002). Eventos externos que desafían las afirmaciones de la organización es probable que generen respuestas destinadas a contrarrestar esos eventos que amenazan la identidad y a preservar las representaciones personales y externas de lo que la organización es (Albert y Whetten, 1985a).

²⁰ Esto es, un punto de vista explícito de lo que la organización es y representa.

2.2.6.2 Perspectiva de la construcción social

Los partidarios de esta perspectiva han cambiado el interés de las afirmaciones formales hacia lo que Gioia et al., apuntan (2000, p. 64) “las interpretaciones colectivas de las características que se supone son centrales y relativamente permanentes, y que distinguen a la organización de otras configuraciones”. Desde este punto de vista la IO reside en los marcos interpretativos que los miembros colectivamente construyen para dar significado a su experiencia (Gioia, 1998; Gioia et al., 2000; Whetten, 2006), implica una negociación por parte de los miembros de los significados sobre “¿quiénes somos como organización? y los marcos compartidos pueden o no corresponder a la narrativa oficial de la organización (Ashforth y Mael, 1996).

Ravasi y Schutz (2006, p. 435) destacan que esta perspectiva enfatiza en los procesos de creación de sentido, que subyace a la construcción de la IO como significados y estructuras de significados que son intersubjetivamente negociadas entre los propios miembros de la organización (Ver también Fiol, 1991).

Los académicos que han adoptado esta perspectiva han observado como los cambios organizacionales sustanciales tienden a alterar la forma en como los miembros interpretan lo que es central y distintivo de su organización (Ravasi y Schultz, 2006, p. 435). Es decir, los cambios sustanciales llevan a una nueva construcción de sentido o a una nueva interpretación de lo que es la organización (Gioia y Chittipeddi, 1991).

La investigación en esta perspectiva ha analizado cómo los miembros desarrollan comprensiones colectivas de su organización y cómo esto afecta los cambios organizacionales (Corley y Gioia, 2004) y las decisiones estratégicas (Gioia y Thomas, 1996). De hecho, los que apoyan esta perspectiva espera que las creencias compartidas estén sujetas a una revisión periódica, debido a que los miembros modifican sus interpretaciones a la luz de los cambios ambientales.

Al cambiar el foco de atención de las afirmaciones formales a los significados y entendimientos compartidos, la investigación desde el construccionismo social destaca el dinamismo de las identidades organizacionales y anima a indagar por las respuestas organizacionales a los cambios externos que inducen a reconsiderar las supuestas características centrales y distintivas (Corley y Gioia, 2004; Gioia et al., 2000).

Siguiendo el trabajo de Ravasi y Schultz (2006) la tabla 5 sintetiza las dos principales líneas de pensamiento sobre IO.

Tabla 5: Perspectivas de IO: actor social versus constructivismo social

Características	Perspectivas del actor social	Perspectiva del constructivismo social
Fundamentación teórica	Teoría institucional	Constructivismo social
Definición de identidad	La IO reside en reclamos institucionales, disponible para los miembros sobre las características centrales distintivas y duraderas de la organización.	La IO reside en creencias y entendimientos compartidos colectivamente sobre las características centrales y relativamente permanentes de una organización.
Énfasis en los procesos cognitivos	Dar sentido: las afirmaciones de identidad son autodefiniciones organizacionales propuestas por los líderes organizacionales, que brindan a los miembros una narrativa coherente y legítima para construir un sentido colectivo de sí mismo.	Creación de sentido: los entendimientos compartidos son el resultado de los procesos de creación de sentido llevados a cabo por los miembros a medida que se interrogan sobre las características centrales y distintivas de la organización.
Énfasis en la resistencia o en el cambio	Las afirmaciones de identidad son por sí mismas de naturaleza perdurable y resistentes al cambio; las etiquetas rara vez tienden a cambiar y nunca fácilmente.	Los entendimientos compartidos se renegocian periódicamente entre los miembros.
Trabajo fundamental	Czarniawska (1997) Whetten y Mackey (2002) Whetten (2003)	Dutton y Dukerich (1991) Fiol (1991, 1992) Gioia y Thomas (1996) Gioia, Schultz y Corley (2000) Corley y Gioia (2004)

Fuente: Ravasí y Schultz (2006, p. 434).

2.2.7 Formación y cambio de la identidad organizacional

En la literatura sobre IO hay estudios que se ocupan de la formación de la IO en curso (Ej. Coupland y Brown, 2004; Fiol, 2002; Humphreys y Brown, 2002) y otros que se ocupan de alguna faceta de estudio de la formación de la IO (Ej. Clegg et al., 2007; Corley y Gioia, 2004; Czarniawska y Wolff, 1998). Son escasos los estudios que analizan la formación de la IO en sus inicios (Ej. Gioia et al., 2010; Gonzáles-Miranda, 2014a).

En la literatura existente la formación de la IO a tendido a darse por sentada como: 1) una expresión de los valores de los fundadores; 2) derivado de la membresía a una industria o forma organizacional y 3) se supone que se produce a partir de otros procesos que no han sido adecuadamente estudiados (Gioia et al., 2010, p. 2).

Scott y Lane (2000) se centraron en el argumento de que las expresiones de los valores centrales de los fundadores y líderes, así como las acciones tomadas para difundir esos valores, influyen en la formación de la identidad. Su tratamiento teórico retrato a los fundadores o los líderes como personas que dan sentido a la misión y los valores de la organización y también “dan sentido” (Gioia y Chittipeddi, 1991) a los miembros vía expresiones que hacen la organización distinta de otras y que caracterizan a la organización por largos periodos de tiempo. Consistente con esta postura Rodríguez y Child (2008, p. 888) señalaron que “la organización como actor social probablemente este fuertemente condicionada por la identidad que su grupo dirigente articula para ella”. Sin embargo, según Gioia et al., (2010, p. 2) este argumento parte de un aparente supuesto de que la comprensión del proceso de formación de la IO es innecesaria porque la identidad de una organización se puede inferir fácilmente a partir de la membresía de la industria y/o la visión del fundador. Sin embargo, este autor critica que si bien la pertenencia a una industria o el plano de los fundadores son influencias importantes que circunscriben la formación de la identidad, no brinda una visión adecuada de importantes elementos de la identidad o los procesos actuales mediante los cuales se forma la IO. Estas categorizaciones de grano grueso o visión de los fundadores proveen solo un entendimiento parcial de la identidad.

Según Gioia et al., (2010, pp. 2–3) solo tres estudios han abordado la formación de la IO per se: Czarniawska y Wolff (1998); Clegg, Rhodes y Korberger (2007) y Corley y Gioia (2004) cada uno aborda alguna faceta de la formación de la IO, pero son un buen punto de partida para una mirada más holística. Estos tres estudios sugieren que el proceso involucra intentos de obtener legitimidad a través de procesos miméticos y la construcción de algunas dimensiones de distinción dentro del campo organizacional así como un contexto externo receptivo para estos esfuerzos (Gioia et al., 2010, p. 3). Conclusiones que están de acuerdo con trabajos relacionados que sugieren la importancia de la pertenencia a grupos, industrias y campos organizacionales. Como ilustran Sudday y Greenwood (2005) que señalan que una afirmación de identidad gana legitimidad cuando este está acorde con el contexto más amplio.

Además de los anteriores estudios que se refieren a la formación de la identidad, hay otra serie de estudios que consideran el cambio en la IO (Dutton y Dukerich, 1991; Elsbach y Kramer, 1996; Fiol, 2002; Gioia y Thomas, 1996; Ravasi y Schultz, 2006). Comenta Gioia et al (2010, p. 3) que en la medida en que estos trabajos profundizan en los procesos a través de los cuales los cambios de identidad tienen lugar, brinda algunos elementos para comprender la formación de la IO porque están involucradas dinámicas similares. Para este autor la principal línea teórica que proveen estos estudios es que tienen a afirmar dos nociones generales: que la adaptación a las fuerzas externas es una influencia importante en el cambio de identidad y que tanto las imágenes internas y externas de la organización son importantes para impulsar un cambio de identidad, especialmente cuando hay discrepancias entre las percepciones de identidad/imagen externas e internas. Procesos relacionados también podrían influir en la identidad. Gioia, Schulz y Corley (2000) argumentan que la interacción entre miembros, así como la interacción entre los de adentro y los de afuera afectan la IO.

Para Gioia et al., (2010, p. 4) los trabajos anteriormente mencionados desde el nivel de análisis micro/individual, hasta niveles de análisis macro/nacional implican que la formación de la IO probablemente sea un proceso complejo sujeto a múltiples influencias e infundido con ambigüedad y uno en el que la IO no está definido solamente con base en los fundadores o líderes, sino que es negociada tanto adentro como afuera. Sin embargo, para estos autores, los trabajos anteriores brindan solo una visión limitada de cómo la interacción de tales procesos podría afectar la formación real de una IO. Por ejemplo, la búsqueda de la legitimidad es una explicación de porque los miembros se involucran en la formación de la IO, pero no explican cómo.

2.2.8 Identidad organizacional y lógicas institucionales

El concepto de identidad parte del principio de *agencia incrustada* en el que los intereses, identidades, valores, y supuestos de individuos y organizaciones están incrustados dentro de preexistentes lógicas institucionales (Thornton et al., 2012; Thornton y Ocasio, 2008). Decisiones y acciones son el resultado de un interjuego entre la agencia individual y la estructura institucional (Friedland y Alford, 1991; Thornton y Ocasio, 1999). Desde el inicio de la perspectiva de las lógicas institucionales, los conceptos de práctica e identidad han sido integrados (Friedland y Alford, 1991). Para Thornton, Ocasio y Lounsbury (2012, p. 128) tanto las prácticas como las identidades están fundamentalmente relacionadas con las lógicas institucionales y que el comportamiento concreto relacionado con las identidades y

las prácticas se comprenden mejor a través de su relación con las lógicas institucionales en un marco empírico dado.

Las lógicas institucionales proveen una fundamentación clave para las identidades de organizaciones, grupos e individuos (Thornton, 2004; Thornton y Ocasio, 1999). Mientras que las lógicas institucionales guían *cómo actuar* en una determinada situación, la identidad se centra en la pregunta sobre “quiénes somos” (Thornton et al., 2012). Debido a que el trabajo se enfoca en la IO, se centra en el vínculo de esta con las lógicas institucionales.

La literatura sobre IO se divide en dos líneas principales (Ver Glynn, 2008). Una primera línea se centra en la dinámica intraorganizacional, enfatizando el cómo las identidades de una organización son idiosincráticas y pueden comprenderse mediante la identificación de los atributos que se consideran centrales, distintivos y perdurables (Albert y Whetten, 1985a). Valga considerar que en las organizaciones hay una variedad de identidades individuales, grupales y sociales, y, por lo tanto, ha habido estudios profundos sobre IO que aprecian la complejidad de la identidad en múltiples niveles de análisis (Ej. Ashforth y Mael, 1989). Hay estudios que muestran cómo los actores pueden reelaborar o alterar sus identidades para dar sentido o resolver la tensión que enfrentan debido a lógicas institucionales en competencia (Battilana y Dorado, 2010).

La otra línea es más macro y relacional, y pone énfasis en cómo las organizaciones llegan a parecerse entre sí como resultado de formar parte de una identidad colectiva común, unida por orientaciones normativas y cognitivas compartidas (Ej. Pratt, 2003). Las identidades colectivas se refieren a grupos o categorías de actores que pueden ser contruidos estratégicamente, organizados en torno a un propósito compartido y resultados similares (Ver Cornelissen et al., 2007). Las identidades colectivas permiten a las audiencias externas e internas distinguir entre tipos de organizaciones. Aunque ambas ramas macro y micro se encuentran relativamente desconectadas, Thornton, Ocasio y Lounsbury (2012) adoptan ambas y las fomentan para la investigación.

Si bien las lógicas institucionales dan forma a las identidades organizacionales individuales y colectivas, el cambio en las identidades también puede dar cuenta del cambio de lógicas institucionales. Thornton, Ocasio y Lounsbury (2012, p. 130) argumentan que los cambios en las prácticas e identidades frecuentemente van de la mano y una comprensión de los efectos y la mutabilidad de las lógicas requiere prestar atención a ambos. Para estos autores las lógicas, las prácticas y las identidades están flojamente acopladas y el cómo y en qué medida los cambios en las lógicas se relacionan con los cambios en las identidades

y prácticas es una cuestión empírica que requiere una mayor investigación y desarrollo teórico (Thornton et al., 2012, p. 131).

Glynn (2008, p. 421) a partir de la revisión de los tres atributos centrales en la definición de Albert y Whetten (1985a) examina cómo la teoría institucional puede ser utilizada para profundizar en los elementos de la IO. El primero, el carácter central declarado, describe la esencia misma de la identidad y es usado por los líderes como una guía para lo que debe de hacerse y como otras instituciones debe de relacionarse con ellas. El carácter central de la IO implica un espacio institucional y un conjunto de categorías sociales que ofrecen formas significativas de describir a la organización (Glynn, 2008, p. 421). Por lo tanto, las categorías de base institucional definen los límites en la formación de la IO y describen los repertorios de significado que las organizaciones se apropian para dirigir la pregunta “¿Quiénes somos como organización?” (Glynn, 2008, p. 421).

El segundo elemento destacado por Glynn (2008, p. 422) es el carácter distintivo de la IO. Este y el prestigio emergen en varios estudios en el nivel individual de análisis que examina la percepción de los miembros organizacionales y su identificación con su organización. Implícitamente en el elemento distintivo de la IO no sólo está la mejora de la imagen o la reputación de la organización, sino también la cuestión de como las audiencias externas perciben a la organización como legítima y apropiada; si las organizaciones se perciben como conformes de acuerdo a sus categorías de identidad deseadas, las partes interesadas tienden a valorar la organización y sus flujos de recursos como beneficiosos. El proceso de la identidad como distintivo es la otra cara del isomorfismo, o la conformidad con las fuerzas institucionales.

El tercer elemento que destaca Glynn (2008) es la identidad como duradera. Cita a Gioia, Schultz y Corley (2000) que caracterizaron a la IO como una “inestabilidad adaptativa” que cambia en respuesta a las imágenes que los demás tienen de la organización. Estos autores argumentan que la continuidad de la identidad implica flexibilidad (inestabilidad) con respecto a un carácter central, debido a que las audiencias externas pueden desestabilizar la identidad, haciendo que la organización reconsidere su marco de constitución de su identidad. Para Glynn (2008, p. 223) la formación de la IO implica la construcción de un actor social a través de procesos de categorización, enumeración y alineamiento isomórfico que legitima, la forma básica de la continuidad y el cambio.

Como ya se dijo, la perspectiva de las lógicas institucionales proporciona un enfoque de agencia integrada que ubica las identidades de los actores dentro de estructuras culturales

más amplias que permiten y que restringen el comportamiento (Thornton et al., 2012, p. 132). Para la investigación sobre lógicas institucionales, es importante que se focalice en las identidades y prácticas, porque solamente las lógicas tienen efectos y se manifiestan tangiblemente en entornos concretos a través de la promulgación continua de prácticas e identidades. Dado que las prácticas y las identidades organizacionales no son estáticas, sino sujetas a cambio y alteración, enfocarse en la dinámica de la práctica y la IO es importante para comprender la estabilidad y el cambio en las lógicas institucionales (Thornton et al., 2012, p. 132). Las lógicas institucionales proporcionan los elementos cognitivos y simbólicos que los actores emplean en sus interacciones sociales para reproducir y alterar prácticas en sus entornos sociales.

Thornton et al., (2012, p. 135) considera la identidad y las prácticas organizacionales como los vínculos conceptuales clave entre las lógicas institucionales y los procesos intra-organizacionales. Estos autores parten del supuesto de que las identidades y las prácticas organizacionales están influenciadas por cómo las organizaciones se sitúan en un campo institucional o una variedad de campos institucionales. También suponen que en cada campo hay más de una lógica disponible, así como identidades colectivas y prácticas organizacionales adecuadas, a partir de cual los actores ensamblan sus identidades y prácticas. El punto clave de enfoque aquí, es que las identidades no se conceptualizan como fenómenos puramente localizados, sino que se constituyen y moldean institucionalmente (Thornton et al., 2012, p. 35).

Por otra parte, Glynn (2008, p. 415) estudia cómo las instituciones permiten la construcción de la IO al brindar un conjunto de elementos de identidad legítimos con los cuales se construye, se da significado y se legitima la identidad y los símbolos identitarios. El institucionalismo ofrece un modelo de proceso de transformación que explica cómo en el macro nivel sitúa las influencias inter-organizacionales y moldea la IO. La identidad es un concepto que ha sido central para la teoría institucional. Ambas teorías el institucionalismo como la identidad tienen un significado que es central, y ambas teorías dan cuenta de la creación y el rol del significado en la constitución y prácticas de la organización.

Para Glynn (2008, p. 413) el institucionalismo ofrece un marco dinámico de construcción de la IO que explica cómo las organizaciones pueden adoptar sus identidades para alinearse con las normas y prácticas y asegurar su legitimidad. El institucionalismo puede moverse en el estudio de la IO más allá del nivel de análisis organizacional y ubicar la identidad en los marcos de la industria y de instituciones sociales y culturales. Aunque las presiones

isomórficas pueden restringir la elección de elementos que la organización usa para construir sus identidades, las fuerzas institucionales también permiten la construcción de las identidades. El ambiente institucional brinda los posibles y legitimados significados que constituyen la “materia prima” en la cual las organizaciones construyen adecuadamente su identidad (Glynn, 2008, p. 414).

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

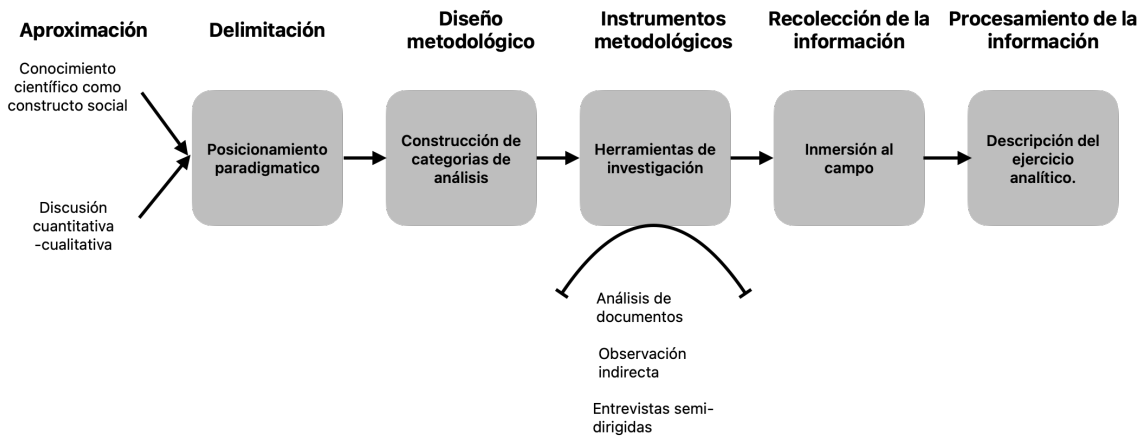
Una vez revisados los conceptos teóricos que están involucrados en la pregunta de investigación planteadas acerca de la IO y el contexto de cambio en la organización universitaria. El siguiente paso consistió en la definición de una perspectiva que permitió un acercamiento a esta realidad particular. Tal acercamiento, seguido de la obtención de datos empíricos, así como su sistematización, resultó fundamental para la comprensión de esta parte de la realidad organizacional.

La IO y los procesos de cambio forman parte de la realidad organizacional actual. Ahora bien ¿cómo estudiar este fenómeno y como abordarlo metodológicamente para lograr su comprensión en una organización tan particular como la universidad? A pesar de que la universidad ha sido ampliamente estudiada desde las ciencias sociales, son organizaciones que aún falta por una mayor investigación con categorías cercanas a los EO, en este caso que permita una mayor comprensión entre la IO y los procesos de cambio que se adelantan en ellas. Las universidades son una parte importante de la realidad social y por tanto son un objeto de estudio relevante para los EO.

Este capítulo narra y describe el proceso investigativo. Se justifican los aspectos metodológicos de la investigación que tuvo una orientación cualitativa y que buscó acercarse al fenómeno elegido a partir de la estrategia metodológica de estudio de caso. Para dar cuenta de lo anterior, el capítulo se divide en tres partes principales.

La primera parte, se discute el estatus del conocimiento científico y las perspectivas paradigmáticas asociadas al conocimiento sobre organizaciones. Luego se describen los instrumentos metodológicos utilizados: análisis de documentos, observación indirecta y las entrevistas semi-dirigidas como las herramientas utilizadas para la producción de la información. En la tercer y última parte, se describen las estrategias que se utilizaron para la recolección de los datos y como fué analizada la información. La estructura del proceder metodológico se aprecia en la ilustración 5.

Ilustración 5: Estructura del aparato metodológico



Fuente: elaboración propia.

3.1 Fundamentación teórica del enfoque cualitativo

3.1.1 Una aproximación a la ciencia

La ciencia se ha convertido en una característica definitoria de nuestra cultura. El propósito fundamental de la ciencia es generar explicaciones sobre diversos sectores de la realidad (C. E. García, 1997, p. 19). Ella es ante todo un producto social y se puede entender como una actividad productora de conocimientos propiamente dicha. Según Bunge (1970, pp. 10–23), la ciencia reúne las siguientes características: es *racional*, *sistemático*, *empírico*, *exacto*, *verificable*, y *falible*. Es un *conocimiento racional* porque sus datos y conceptos son producto de la aplicación de esfuerzos de interpretación y explicación por parte de los estudiosos de un fenómeno y no el resultado de opiniones, mitos, supersticiones y prejuicios; es *sistemático* porque puede organizarse en sistemas con alto grado de orden y generalidad; es *exacto y objetivo* porque remite a los objetos de los cuales trata y es *verificable* porque puede contrastarse (C. E. García, 1997, p. 21).

Estas dos últimas se convierten en sus características más importantes y que desprenden como consecuencia el carácter provisional de la ciencia, ella puede equivocarse en un momento dado, pero también puede cambiar y perfeccionarse, es decir, la ciencia, ni sus explicaciones y resultados son definitivos. Las explicaciones científicas se relacionan con una cantidad de factores cambiantes (ej. los conocimientos disponibles, el contexto histórico, el contexto sociopolítico) que hacen imposible su inmutabilidad y estatismo (C. E. García, 1997, p. 21). En la definición de la ciencia se destacan dos componentes fundamentales: como un conjunto de conocimientos (teoría) y como una actividad social.

El conocimiento que produce la actividad científica se diferencia del conocimiento “vulgar” o el que proviene de la “experiencia” debido a que es la “clase de saber en la cual los datos sensoriales se ven enriquecidos y superados por la elaboración conceptual que los somete al intelecto” (García, 1997, p. 29). Es el tipo de conocimiento que además de la evidencia empírica se le agrega el razonamiento lógico, el análisis crítico y la comprobación.

Ahora bien, ¿Cuál es el método de la ciencia?, una aproximación inicial es que es el instrumento empleado por los investigadores para llevar a buen término esa actividad productora de conocimientos en la que se ha comprometido. El método “es el procedimiento planeado que sigue el investigador para descubrir las formas de existencia de los procesos objetivos del universo, para generalizar y profundizar los conocimientos así adquiridos, para demostrarlos en su conexión sistemática y para comprobarlos en el experimento y en la aplicación técnica” [(De Gortari, 1979, p. 69) Citado en García (1997, p. 31)]. Adicional a esta definición, la mayoría de los libros sobre metodología no presentan mucho desacuerdo en destacar las siguientes características del método científico: el carácter fáctico; trasciende los hechos; se vale de la verificación empírica; progresa con regularidad y se corrige a sí mismo; emplea formulaciones de tipo general y es objetivo.

La ciencia entonces, es un pilar fundamental del pensamiento occidental contemporáneo. La ciencia ha posibilitado la construcción de conocimientos y su acumulación para la interpretación del mundo. La ciencia busca generar tanto leyes como teorías que explican los fenómenos del mundo sean estos naturales o sociales. Aunque reconocemos su carácter provisional y cambiante.

Este trabajo de investigación parte de la concepción de la ciencia social como una actividad productora de saberes que busca la comprensión y explicación de los fenómenos sociales. Una de las características de esta empresa es que busca construir un conocimiento justificado y sujeta a comprobación empírica. Si bien no con la intención de buscar leyes generales, si la de generar teoría de alcance medio que explique algunas dimensiones relevantes del objeto de estudio (Ej. La IO en un contexto de cambio). Se reconoce que no existe solamente un método (el experimental), sino que hay varios métodos de naturaleza cuantitativa y cualitativa para obtener conocimiento del mundo social. El trabajo busca orientarse tanto por un proceder inductivo como deductivo, aunque por la naturaleza del objeto de estudio se privilegia el primero.

3.1.2 *Discusión entre lo cualitativo y lo cuantitativo*

La investigación de los fenómenos sociales esta atravesada por debates acerca de cómo conocer la realidad y cuál es el método o los métodos para aproximarse a ella. Parte de esta discusión para la construcción de conocimiento se relaciona con la orientación metodológica hacia lo cuantitativo o cualitativo. Los cuales corresponden en general a perspectivas epistemológicas diferentes. Sin embargo, la selección del método de investigación esta guiada por el tipo de pregunta de investigación (Sautu et al., 2003, p. 37).

La metodología cuantitativa se aproxima a una manera de interpretar el conocimiento, basada en el pensamiento positivista en el cual la vida social se puede estudiar desde el método de las ciencias naturales, y por ende, la lógica y la matemática deben ser la base para su comprensión (Álvarez-Gayou, 2003, p. 16). Este enfoque se basa en el razonamiento hipotético-deductivo y se orienta a la búsqueda de la objetividad (Cook y Reichardt, 1986).

Lo cuantitativo se basa en supuestos, según los cuáles, para obtener un conocimiento científico la realidad se concibe como estática, y los hechos y sujetos que la componen son susceptibles de ser cuantificados y controlados (Álvarez-Gayou, 2003). No obstante, estos supuestos difieren de las realidades sociales caracterizadas por ser imprevisibles, aleatorias, subjetivas y diversas tal y como es el ser humano. A pesar de esto, lo cuantitativo es relevante para comprender ciertos fenómenos.

La metodología cuantitativa no está exenta de críticas para abordar los fenómenos sociales. Sus críticos argumentan que: existe una separación del contexto, que se presenta cuando lo cualitativo se concentra en subseries de variables elegidas que se separan sea intencional o por azar de otras variables del contexto que pueden alterar los resultados; la exclusión del significado y el propósito que los actores humanos le dan a sus actividades; en lo cuantitativo al darle peso a las teorías externas estas pueden tener poco o ningún sentido desde los individuos, grupos, sociedades o culturas a estudiar; la falta de aplicabilidad de los datos generales a los casos particulares y la exclusión del descubrimiento en la investigación (Guba & Lincoln, 2002, p. 116). Sin embargo sigue siendo un enfoque fundamental para el análisis de muchos fenómenos sociales.

Por su parte, la metodología cualitativa ha evolucionado de manera diferente a la cuantitativa, en tanto su consolidación ha estado atravesado por la influencia de diversas perspectivas epistemológicas. Este enfoque se puede caracterizar por: ser inductiva; ver el escenario y las personas desde una perspectiva holística; ser sensible a los efectos que el

investigador causa sobre las personas que son objeto del estudio; se busca comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas; trata apartar sus propias creencias; al mismo tiempo, lo cualitativo no busca la verdad sino la comprensión y es tanto humanista como empírico (Álvarez-Gayou, 2003, pp. 23–29). Estas características describen un posicionamiento diferente frente a lo cuantitativo en los supuestos que la fundamentan y en las prácticas metodológicas que le son propias.

Al igual que el enfoque cuantitativo, el cualitativo también está sujeto a críticas, entre las principales esta: su falta de objetividad, imposibilidad de reproducción de sus resultados y su falta de validez. Sobre todo, sus críticos resaltan que el análisis cualitativo carece de mecanismos que garanticen el nivel mínimo de fiabilidad y validez (Ruiz, 2012, p. 11).

La tensión entre lo cuantitativo y cualitativo se da con especial énfasis en las ciencias sociales. Allí, la idea general es que lo cuantitativo se ocupan de números, como las frecuencias y los porcentajes; y el cualitativo, se ocupa de la vivencia y el significado (asuntos que pueden describirse mejor con palabras que con números). Pero la verdadera diferencia no es ésta; ella, estriba en el hecho que el investigador cuantitativo: “se concentra normalmente en los vínculos entre un conjunto menor de atributos presentes en muchos casos [...], mientras que los investigadores cualitativos lo hacen [...] en los vínculos existentes entre un gran número de atributos presentes en relativamente pocos casos” (Ragin, 2007, p. 21). Las metodologías cuantitativas son muy útiles en la búsqueda de patrones generales, mientras que las metodologías cualitativas se aplican mejor para explicar fenómenos más particulares.

3.1.3 Perspectivas paradigmáticas para el estudio de las organizaciones

Todo investigador basa su tema en teorías que a su vez tienen hipótesis explícitas o implícitas sobre la naturaleza del mundo social y la forma en la que, tal vez, se lo podría investigar. El esquema analítico propuesto por Burrell y Morgan (1979) sobre los paradigmas sociológicos, ayudar a ubicar la investigación en un determinado paradigma y esclarecer los supuestos en los que se basa.

Su esquema se basa en supuestos sobre la naturaleza de la ciencia social y de la sociedad. El primero remite a los supuestos de carácter *ontológico, epistemológico, relacionados con la naturaleza humana y metodológico*; y el segundo, relacionados con las *teorías de la sociedad*. A partir de su planteamiento propone cuatro clasificaciones meta-teóricas que sirven de guía para establecer el enfoque desde el cual se posiciona una investigación (Ver

figura 6). Ampliemos los supuestos sobre la naturaleza de la ciencia social que constituyen la dimensión subjetivo-objetivo de su esquema analítico.

Los supuestos ontológicos tratan sobre la esencia misma del fenómeno que se investiga. Confronta dos posiciones el *nominalismo* y el *realismo*. La primera posición según el cual el mundo social externo a la percepción del individuo está formado por nada más que nombres, conceptos y rótulos, que se usan para estructurar la realidad. Por otro lado, la segunda posición postula que el mundo social externo a la percepción del individuo es un mundo formado por estructuras duras, tangibles y relativamente inmutables. El mundo social existe independientemente de la apreciación de él por parte de las personas y para esta posición el mundo social tienen una existencia tan rígida y concreta como el mundo natural.

Relacionado con lo ontológico, están los supuestos epistemológicos que tratan sobre las bases del conocimiento. Se plantean dos enfoques, el positivista, que trata de explicar y predecir lo que sucede en el mundo social al buscar regularidades y relaciones causales entre los elementos constituyentes; y el enfoque anti-positivista en oposición a la búsqueda de leyes y regularidades en las ciencias sociales, donde el mundo social es relativista, que sólo se comprende desde el punto de vista de los individuos que participan directamente de las actividades que son objeto de estudio.

Existen también los supuestos sobre la naturaleza humana, especialmente la relación entre los seres humanos y el entorno. Se identifican dos visiones, la determinista que considera al hombre y sus actividades como completamente definidas por el entorno y la visión voluntarista en el que el hombre es autónomo y tiene libre albedrío.

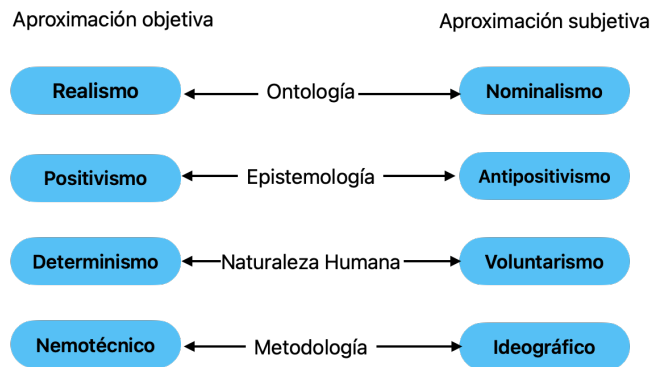
Los supuestos ontológicos, epistemológicos y referidos a la naturaleza humana tiene consecuencias en la metodología. Con respecto a esta última se consideran dos posturas, la *ideográfica* en la que sólo se puede comprender el mundo social a partir de obtener información de primera mano de lo que se investiga, por tanto se concentra en los antecedentes, historias de vida y relatos y explicaciones subjetivas de los individuos. La otra postura, que trata sobre las *leyes abstractas, generales y universales* de la ciencia social se resalta la importancia de basar la investigación en protocolos y técnicas sistemáticas. La elección de cada una de estas posturas tiene consecuencias tanto en el tipo de información, como en los instrumentos y herramientas metodológicas a usarse en el proceso investigativo.

Al considerar estos conjuntos de supuestos sobre la naturaleza de la ciencia social se reflejan las dos tradiciones que han dominado (Burrell y Morgan, 1979, pp. 7–8). La primera de ella se describe como el “positivismo sociológico” que refleja el intento de aplicar modelos y métodos de las ciencias naturales al estudio de los asuntos humanos, su enfoque es realista, positivista y determinista. La segunda tradición es el “idealismo alemán” que se encuentra en oposición a la anterior y que se basa en la premisa de que la realidad final del universo radica en el “espíritu” o “idea”, en lugar de hacerlo en los datos de la percepción por los sentidos. Es nominalista, se enfoca en la naturaleza esencialmente subjetiva de los asuntos humanos, niega el uso de los métodos de las ciencias naturales en lo social. Es anti-positivista en lo epistemológico, voluntarista respecto a la naturaleza humana y favorece los métodos ideográficos como cimientos para el análisis social.

Es de aclarar que los supuestos de la “ciencia social” y la metodología es una de las dimensiones analizadas por Burrell y Morgan (1979, pp. 11–20), quienes incluyeron en su modelo los supuestos sobre la naturaleza de la sociedad, enmarcadas en el debate sobre las sociedades tendientes al orden y las tendientes a la generación de conflicto, lo cual deriva en una dualidad entre regulación y cambio radical (Ver ilustración 6).

Ilustración 6: Supuestos que fundamentan el esquema analítico de Burrell y Morgan (1979)

Supuestos sobre la naturaleza de la ciencia social



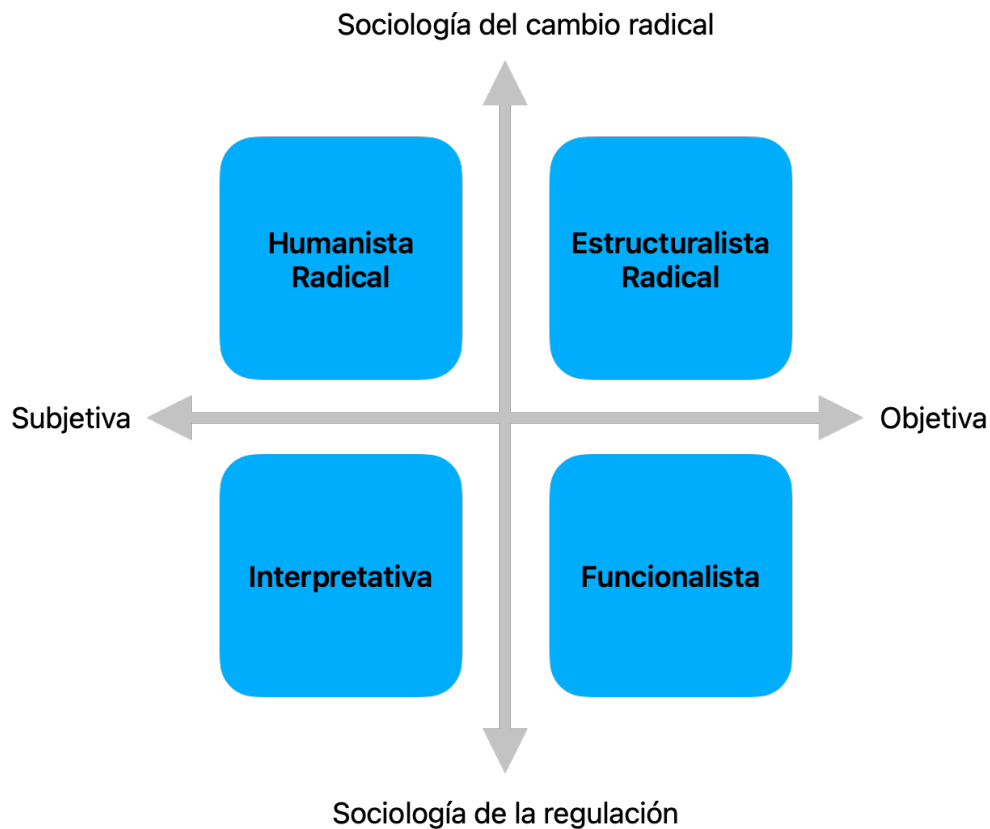
Supuestos sobre la naturaleza de la sociedad



Fuente: elaboración propia a partir de Burrell y Morgan (1979).

A partir de la dimensión objetiva y subjetiva de la ciencia social y la dimensión de la sociología de la regulación y del cambio radical, Burrell y Morgan (1979, p. 22) presentan su esquema analítico basado en cuatro paradigmas para el análisis de la teoría social (Ver ilustración 7).

Ilustración 7: Paradigmas para el análisis de la teoría social



Fuente: Burrell y Morgan (1979, p. 22).

Cada uno de los paradigmas define cuatro opiniones distintas del mundo social y organizacional sobre la base de supuestos meta teóricos respecto de la naturaleza de la ciencia y la sociedad. Estos paradigmas delimitan aspectos del diseño de la investigación con los cuales es necesario guardar coherencia, acorde con la perspectiva asumida en la investigación. A continuación se describen brevemente cada uno de los paradigmas.

- *Paradigma funcionalista*: Es el marco dominante en el estudio de la organización. Está ligado a la sociología de la regulación y asume una dimensión objetivista. Tiende a ser realista, positivista, y determinista. Es pragmática en su orientación y busca comprender los fenómenos sociales de tal manera que puedan generar soluciones prácticas.

- *Paradigma interpretativo*: Está influenciado por la sociología de la regulación, aunque su enfoque es subjetivista. Su propósito es comprender el mundo social en el campo de la experiencia subjetiva. Busca explicaciones dentro del territorio de la conciencia, las experiencias, las subjetividades individuales y dentro del marco de referencia del participante. Tiende a ser nominalista, anti-positivista, voluntarista e ideográfico.

- *Paradigma radical humanista*: Se preocupa por desarrollar una sociología del cambio radical desde un punto de vista subjetivista. Tiene elementos en común con el enfoque interpretativo en el sentido que considera al mundo social desde un punto de vista que tiende a ser *nominalista, antipositivista, voluntarista e ideográfica*. Su marco de referencia se compromete con una visión de la sociedad que se orientan al cuestionamiento de las estructuras que constriñen el desarrollo humano, criticando el statu quo.

- *Paradigma estructuralista radical*: Promueve una sociología del cambio radical desde una perspectiva objetivista. Se compromete con el cambio radical y la emancipación. Tiende a ser realista, positivista y determinista.

Este esquema analítico de los autores Burrell y Morgan (1979) para el análisis de la teoría social ofrece al investigador un marco para posicionar su trabajo investigativo, pues dicho esquema ofrece una hoja de ruta que marca la perspectiva teórica, el enfoque y la metodología.

3.1.4 Posicionamiento paradigmático

Para identificar la posición paradigmática siguiendo el esquema analítico de Burrell y Morgan (1979) es necesario recordar el objetivo de la investigación: "*Comprender la dinámica de la IO ante contexto de cambio en la UN de Colombia Sede Manizales desde la perspectiva de las lógicas institucionales*". Con este objetivo presente la investigación se posiciona en el **paradigma interpretativo** cercano a la dimensión *subjetiva del conocimiento* y desde la *sociología de la regulación*. En este marco se ocupa por comprender el mundo tal y como es, de entender la naturaleza fundamental del mundo social en el campo de la experiencia subjetiva.

Asume una posición ontológica de las organizaciones como una realidad social ontológicamente subjetiva, es decir, que se encuentra en la mente y consciencia de los individuos que la componen. La hipótesis epistemológica de este análisis es antipositivista en tanto intenta comprender el fenómeno de la IO y el cambio alejado de la búsqueda de regularidades y leyes universales y más cercano a una comprensión que tiene los participantes sobre dicho fenómeno.

En cuanto a la naturaleza humana, si bien es cierto que las personas están influenciadas por el contexto, particularmente por las instituciones, también es cierto que tiene capacidad de decisión, asumen un rol activo en la construcción de la realidad social, hacen uso de su voluntad y racionalidad y posee un margen de libertad, aunque restringido, que le permite

actuar ante las estructuras que buscan determinarlo (Crozier y Friedberg, 1990). Una posición cercana a la noción constructivista del mundo social. Por ende, dado que el interés de este trabajo investigativo está centrado en comprender la IO que parte del académico universitario es posible considerar que el enfoque ideográfico resulta más acorde con el propósito planteado. Donde el investigador asume un rol activo en el proceso de investigación y más que la construcción de un conocimiento objetivo, este es elaborado intersubjetivamente.

3.1.5 *Discusión de la propuesta teórico-metodológica*

La investigación considera que la IO es una dimensión cultural presente en las organizaciones y puede ser explicada a partir de los miembros de la organización. Para su abordaje se considera la perspectiva de la construcción social en la que la IO “es una comprensión colectiva de los miembros de la organización de las características que se supone son centrales y continuas, y que distinguen a la organización de otras organizaciones” (Gioia et al., 2000, p. 64). En otras palabras, desde el punto de vista de la construcción social la IO “es un concepto auto-referencial definido por los miembros de la organización para explicar quiénes son como organización para sí mismos y para los demás” (Gioia y Hamilton, 2016, p. 25). O, es la comprensión compartida o consensuada de los miembros de la organización sobre lo que significa ser “quiénes somos, como organización” (Gioia et al., 2000).

Como ya se recalcó, la investigación se abordará desde una perspectiva interpretativa. En esta dirección y considerando que el individuo construye sentido en la realidad organizacional en la que se encuentra inmerso, la IO se comprenderá considerando la mirada institucionalista con pretensiones de regulación de la IO y la construcción de sentido por parte de los sujetos, en el caso de la universidad de los académicos. A continuación se explican cada uno de estos componentes.

3.1.5.1 La universidad y los procesos de institucionalización

La universidad busca establecer una identidad para los académicos, haciendo uso de estrategias y discursos legitimados, para construir una identidad que este acorde con los objetivos de la misma. La legitimación se lleva a cabo mediante un proceso de institucionalización, entendido como “un proceso socialmente integrado por el cual nos movemos de algo que es difuso, inestable y desestructurado, a algo más acordado, estable e integrado” (Selznick, 1980, p. 280).

Los procesos de institucionalización se pueden comprender desde un punto de vista micro. Zucker (1999) aborda los procesos de institucionalización en las relaciones interpersonales, pero dentro de un contexto socio-cultural como son las organizaciones. Para este autor, la institucionalización “es el proceso por medio del cual los actores individuales transmiten lo que socialmente se define como real y, al mismo tiempo, en cualquier punto del proceso el significado de un acto se puede definir, más o menos, como una parte dada por hecho de esa realidad social” (1999, p. 129).

La universidad se piensa como una institución en la medida en que determinadas prácticas se transmiten socialmente, a la vez que facilita comprender la transmisión y legitimación de las normas y procesos internos. La universidad buscará legitimar ciertos procesos referentes a la identidad, como una forma de regulación organizacional.

Ahora bien, que se entienda por institución. Según Jeppersen (2001, p. 195) la *institución* “representa un orden o patrón social que ha alcanzado cierto estado o propiedad; la *institucionalización* indica el proceso para alcanzarlo. Por orden o patrón me refiero, como se acostumbra, a secuencias de interacción estandarizadas, por lo tanto, una institución es un patrón social que revela un proceso de reproducción particular”. Las nociones de institución e institucionalización son útiles en tanto que permiten entender procesos de realidad social y organizacional.

Berger y Luckman (1983) argumentan que la institucionalización se origina en la **habituación**, definida por una pauta de comportamiento que es aprendida por el que la ejecuta. Así, el patrón de comportamiento puede volver a ejecutarse de la misma manera y con la misma economía de esfuerzo en el futuro. Posteriormente, sigue un proceso de **objetivación**, donde se generaliza el conocimiento de receta; las instituciones se perciben como existentes, como si poseyeran una realidad propia que se presentan al individuo como un hecho externo y coercitivo. Finalmente, la **sedimentación** socializa, mediante sistema de signos, la abstracción, “para hacerla accesible a la comunidad y sólo de esa manera existe la posibilidad de que las experiencias se transmitan de una generación a otra y de una colectividad a otra” (Ríos-Ibarra, 2003, p. 29). Este proceso de institucionalización “es importante porque abre el espacio para reconocer que los hábitos implican pautas de comportamiento, las cuáles generan tipificaciones, es decir, ciertos esquemas que permiten afrontar diversas situaciones” (González-Miranda, 2014a, p. 163).

3.1.5.2 La construcción de sentido de los académicos

En la universidad, los académicos construyen una IO. Las normas, reglas y demás directrices son interpeladas, asimiladas y dotadas de sentido. Debido a ello, los académicos tienen posibilidad de elegir, ellos tienen amplios márgenes de libertad, y por ende, son actores activos y no simplemente reactivos. Los académicos pueden ordenar jerárquicamente sus identidades de acuerdo a la relevancia o compromiso para cada situación en la que se encuentren. En este contexto, la IO que construyen los académicos está mediado por la organización y las relaciones que en ellas se produzcan y actúen como referentes. Sin embargo, esta construcción no será estática, sino dinámica, combinando aspectos que permanecen y otros que cambian (González-Miranda, 2014, p. 164).

La construcción de sentido para los académicos en esta investigación es la consciencia de las vivencias que la universidad trata de promover en ellos una IO. Es el conjunto de experiencias suscitadas gracias a ese tipo de acciones y que los académicos interpretarán y configurarán.

Desde un punto de vista social-constructivista como ya se dijo, la IO es una construcción colectiva de los miembros de la organización de las características que se suponen son centrales y continuas y que distinguen a la organización de otras (Gioia et al., 2000). Dentro de esta tradición se ha investigado cómo los miembros desarrollan entendimientos colectivos y cómo estos acuerdos influyen en los cambios organizacionales (Corley y Gioia, 2004) y las decisiones estratégicas (Fiol, 1991; Gioia y Thomas, 1996). En conjunto, estos estudios muestran cómo la IO es el resultado de la interacción de múltiples actores, que intentan dar forma a la construcción de significado de otros para “dar sentido” (Gioia y Chittipeddi, 1991, p. 442) con el fin de lograr un consenso en torno a su conceptualización preferente al significado del hecho organizacional (González-Miranda, 2014a, p. 165).

3.1.5.3 La identidad organizacional como síntesis

La IO no se da por sí misma, sino que requiere un diálogo entre los actores. Los académicos buscarán darle sentido a las diversas manifestaciones que la universidad propone e impone. Aquí se va estructurando una identidad, que requiere de una interpretación y dotación de sentido. González-Miranda (2014a, p. 165) propone que la identidad es el resultado de un diálogo y de una dialéctica constante entre la visión de la organización y los actores (ej. Los académicos). En consecuencia, no es posible hablar de una única identidad, sino de múltiples identidades, en tanto coexisten varios significados compartidos que vislumbran una serie de características particulares y comunes. El trabajo parte de una

aproximación constructivista de la identidad, en el que no hay esencias sino contingencias existentes (González-Miranda, 2014a, p. 165).

Si consideramos la IO como un proceso de construcción social que se realiza en las organizaciones producto de la interacción de los actores sociales inscritos en ellas. Se deriva también que en la identidad hay grados de permanencia y de devenir (cambio). Se puede encontrar que hay atributos que están más dispuestos a permanecer y otros a cambiar. La identidad es una constante interacción entre permanencia y cambio (González-Miranda, 2014a, p. 168). La permanencia y el cambio están imbricados, no se contradicen entre sí y representan la posibilidad de comprender la identidad como proceso en constante construcción (González-Miranda, 2014a, p. 169). Derivado de ello, según González-Miranda (2014, p. 169) la identidad es una construcción de sentido auto-referencial que encuentra sus bases en el pasado para expresarse en el presente.

Entonces, la identidad es el resultado de una doble operación lingüística: diferenciación y generalización. En la primera la identidad se define por la diferencia. En la segunda la identidad es la pertenencia común. “Estas dos operaciones están en el origen de la paradoja de la identidad. Lo que hay de único es lo que hay de compartido” (González-Miranda, 2014a, p. 170).

3.1.6 Elección de un enfoque y diseño general de la investigación

Foreman y Whetten (2016, pp. 39–41) realizaron una revisión de estudios empíricos sobre el abordaje metodológico y medición de la IO. En sus resultados identificaron 5 diferentes clúster que marcan la tendencia de investigación sobre el tema. Tres de ellos marcan una tendencia hacia la utilización de métodos cualitativos para abordar la identidad: *narrativas y análisis de discurso, teoría fundamentada y el estudios de caso*, estudios que son más cercanos a un abordaje de la identidad desde la perspectiva de la construcción social y que representan la mayoría de los estudios. Los dos clúster restantes hacen uso de una metodología cuantitativa como el análisis de datos de encuestas y datos secundarios, métodos más cercanos a un abordaje de la IO desde la perspectiva del actor social e institucional. En efecto, la anterior revisión indica que la IO ha sido un tema ampliamente abordado desde la perspectiva tanto cualitativa como cuantitativa, predominando la primera y ha permitido ir consolidando un campo de investigación con distintas miradas y conceptualizaciones de la IO.

La presente investigación se orienta por una aproximación más cualitativa, debido a que la pregunta u objeto de esta investigación se dirige a la comprensión de la dinámica de la IO

en un contexto de cambio institucional y organizacional en una organización pública de educación superior. Busca aproximarse a esta comprensión tomando como punto de partida la interpretación de datos contruidos a partir de la información de los actores.

La investigación cualitativa según Mason (1996, p. 4) (Citado en Vasilachis, 2005, p. 25) en primer lugar está fundamentada en una posición filosófica que es ampliamente interpretativa, debido a que se interesa en cómo el mundo social es interpretado, comprendido, experimentado y producido. En segundo lugar, está basado en métodos de generación de datos flexibles y sensibles al contexto social en que se producen. En tercer lugar, soportada por métodos de análisis y explicación que abarcan la comprensión de la complejidad, el detalle y el contexto. Es para Denzin y Lincoln (1994, p. 2) multi-metódica, naturalista e interpretativa.

Esta investigación asume como perspectiva teórico-metodológica principalmente una posición constructivista de la identidad, en la que los miembros se basan en la comprensión relativamente comunes de las características centrales y distintivas de la organización para dar sentido a su experiencia de trabajo (Gioia, 1998). Sin embargo, está en un dialogo permanente con la mirada institucional de la IO con respecto a las afirmaciones de identidad que surgen desde el campo institucional y que son dados a los diferentes actores.

En conclusión, el diseño de esta propuesta de investigación adoptó un enfoque cualitativo, considerándolo el más apropiado para responder a la pregunta de investigación formulada. Dicha pregunta también justifica la elección del constructivismo como lente epistemológico, el cual se reflejará en los aspectos metodológicos desarrollados. Concepción constructivista de la realidad en la que existe una realidad “objetivada” a partir de las externalizaciones que realizan los sujetos, así como por las interacciones por medio de los cuales construyen significados culturales e intersubjetivos.

Se parte de la concepción de que la vida social está organizada en términos de símbolos (signos, representaciones...) cuyo significado (sentido, valor) debemos captar si es que queremos comprender esa organización y formular sus principios (Geertz, 2008). Entender la vida social desde esta perspectiva permitirá tener claro que el objeto de estudio (la IO y el cambio) hace parte de la vida social, y como orden social se configura a través de símbolos y representaciones que configuran una “estructura/sistema” que existe independiente de los individuos, sin embargo, “existe como producto de la actividad humana” (Berger y Luckmann, 1983). Por otro lado, en términos epistemológicos permite

tomar postura frente al objeto de estudio, como realidad construida que es asequible a través de esos símbolos y representaciones que las constituyen.

Se pueden considerar cinco etapas que se encuentran estrechamente relacionadas y que en el ir y venir propio de la investigación cualitativa se irán construyendo. La primera etapa se refiere a la formulación de la problemática. A partir de los cuestionamientos iniciales del investigador y su experiencia profesional y vital se plantea el problema de investigación. Este se discutió en los diversos grupos académicos del doctorado en Estudios Organizacionales. Se hicieron las correcciones y ajustes respectivos y se formuló definitivamente el problema de investigación.

La construcción del marco teórico y la aproximación metodológica están relacionadas. El marco teórico propuesto se construye a partir de tres categorías claves: la *IO*, las *lógicas institucionales* y la *universidad como organización*. El desarrollo empírico del trabajo estuvo marcado por dos momentos principales una institucional en el cual se identificaron aquellos referentes normativos e históricos y demás disposiciones que la universidad implementa en el intento de generar en los académicos una identidad. Este se logró por medio de una revisión documental y entrevistas a actores claves. Un segundo momento está marcado por la construcción de sentido por parte de los académicos acerca de los atributos identitarios de la universidad y su percepción de las dinámicas de cambio en las últimas dos décadas. Las observaciones indirectas y las entrevistas semiestructuradas ayudaron a entender tanto la *IO* como las dinámicas de cambio.

Una vez obtenidos los datos, se procedió a la etapa de análisis. Para ello, se construyeron categorías que fueron contrastadas con el marco teórico para su debida interpretación. Dado el carácter del estudio, el proceso de análisis e interpretación se abordó desde una perspectiva comprensiva. Finalmente, se elaboró el informe de investigación, en el que se detallaron los aportes teóricos y metodológicos derivados del estudio.

3.1.7 El estudio de caso

Para fines de investigación social, el estudio de caso se emplea tanto en la investigación cualitativa como cuantitativa (Galeano, 2008; Gundermann, 2001). Existen dos concepciones cuando se emplea el estudio de caso en la investigación social y por ende organizacional. Uno es el *estudio de caso intrínseco* y el otro es el *estudio de caso instrumental*. En la primera concepción es la especificidad de un objeto de estudio lo que define el caso, no el conjunto de procedimientos metodológicos seguidos; se elige por la particularidad de un objeto de estudio y no como una elección metodológica de una

estrategia de investigación (Gundermann, 2001, p. 235). En este sentido, el estudio de caso es el estudio de lo particular (Stake, 1994). En la segunda concepción se utiliza el caso como un medio y no como un objeto de estudio; el estudio de una entidad particular se emprende para alcanzar una comprensión más refinada de un problema más general o para desarrollar teoría (Gundermann, 2001, p. 236). Bajo la perspectiva instrumental “los estudios de caso aspiran a ser un medio de descubrimiento y desarrollo de proposiciones empíricas de carácter más general que el caso mismo” (Gundermann, 2001, p. 236).

En el marco de la investigación cualitativa, el estudio de caso se incluye en la investigación naturalista, intensiva, holística y heurística (Galeano, 2008, p. 65). Esto indica que su lógica se deriva de la propuesta cualitativa de investigación social. Implica el estudio de un fenómeno específico: como un programa, un evento, una persona, un proceso, una institución o grupo social (Perez Serrano, 1994). Por otro lado, como estrategia de investigación puede emplearse con fines exploratorios, descriptivos o explicativos (Gundermann, 2001, p. 238) y su utilidad radica en responder preferentemente cierto tipo de interrogantes, como los cómo y los porqué (Yin, 1994).

El estudio de caso como estrategia de investigación aún utiliza mucho de las herramientas etnográficas. Para Hammersley y Atkinson (2019, pp. 3–26) la etnografía como una forma de investigación social se caracteriza por: la exploración de la naturaleza de un fenómeno social concreto; la tendencia a trabajar con datos no estructurados; el investigar un pequeño número de casos o quizá solo uno, pero en profundidad; y por el análisis de datos que implica la interpretación de los significados y las funciones humanas, expresado a través de descripciones y explicaciones verbales.

Para esta investigación el estudio de caso se concibió como una estrategia de investigación global, que atañe no solo al diseño sino a todos los momentos del proceso investigativo. Involucra la recolección, el análisis, y la presentación estructurada de información sobre un individuo, grupo o institución (Galeano, 2008, p. 68). Se escogió el estudio de caso partiendo de la búsqueda de comprensión de un proceso perteneciente a una dimensión de la realidad organizacional, particularizada en un caso específico: una universidad pública en Colombia. Partiendo de la idea de que un caso puede representar una selección de casos (las universidades públicas en Colombia), además de representar el proceso general que buscamos comprender (la IO y el cambio organizacional) se decidió el esfuerzo de investigación en un solo caso.

Para Stake (1999, p. 10) resulta clave escoger un caso que reporte las mayores posibilidades de aprendizaje con respecto a los intereses de investigación. Reconoce como importante buscar balance y variedad, y no necesariamente representatividad, pero sobre todo encontrar el caso donde pueda existir la mayor oportunidad de aprendizaje. Es decir, el criterio central debe ser la máxima rentabilidad de aquello que aprendemos. En este trabajo se intentó seguir este punto de vista.

Para la realización de este trabajo, los criterios fundamentales para la selección del caso fueron la posibilidad de comprensión de la organización, el tiempo disponible para la realización del trabajo y las posibilidades de acceso a la organización. Se seleccionó una seccional de una universidad pública de las 32 universidades públicas que conforman el sistema de educación superior público colombiano. Los criterios para esta selección fueron los siguientes: una organización de educación superior perteneciente al sistema de educación superior del país, que hubiese cambios organizacionales en su historia reciente (última dos décadas) y tener la facilidad para el acceso al trabajo para la realización del trabajo de campo en sus instalaciones.

La universidad seleccionada para la realización del estudio de caso fue la UN de Colombia Sede Manizales, universidad perteneciente al sistema de educación superior público, tiene su sede en Manizales Caldas y tiene cambios organizacionales sustantivos en las últimas dos décadas. Este estudio parte de que esta Universidad con su historia particular, con sus cambios y transformaciones bajo circunstancias propias, ha construido una IO y ha estado sometida a procesos de cambio organizacional debido a condiciones de su contexto institucional.

Esta investigación representa un uso metodológico del estudio de caso con interés explicativo, utilizando herramientas cualitativas para obtener los datos (Stake, 1994). Parte de la concepción del caso instrumental por lo que importa es estudiar la IO y el contexto de cambio organizacional más como un caso representativo de una organización universitaria distintiva del sistema de educación superior en Colombia, que por el interés del caso en sí mismo. A su vez, el estudio de caso pretende alcanzar un nivel explicativo, al comprender la construcción de la IO en las organizaciones universitarias y la dinámica que juega en el cambio institucional y organizacional.

El estudio de caso permite la construcción de teoría a partir de los hallazgos obtenidos y, en este contexto, representa una oportunidad significativa para el aprendizaje. Este enfoque

contribuye a evitar que el conocimiento permanezca restringido únicamente a lo particular, facilitando su aplicación y expansión hacia ámbitos más generales.

En relación con esto, Yin (1994) afirma que la *generalización analítica* le permite al investigador generalizar un conjunto particular de resultados de alguna teoría más amplia. Es necesario mencionar que de acuerdo con Gundermann (2001, p. 268) el estudio de caso tiene valor en el refinamiento teórico y en la estimulación para emprender nuevas investigaciones, así como sugerir posibles vetas de investigación.

3.2 Instrumentos metodológicos utilizados

Con el planteamiento de una metodología fundamentalmente cualitativa y la elección metodológica del estudio de caso, los instrumentos útiles para la obtención de los datos empíricos fueron pensados para varios niveles de la organización como se muestra en la tabla 6: el análisis documental considerado para obtener información a nivel organizacional y del campo organizacional; la entrevista semidirigida para el nivel individual y la observación indirecta para todos los niveles de la organización.

Tabla 6: Instrumentos metodológicos utilizados en la investigación y niveles de información.

Instrumento metodológico	Nivel de información
Análisis documental	Organización, campo organizacional
Observación indirecta	Organización, grupos e individuos,
Entrevistas semidirigidas	Individuos.

Fuente: elaboración propia.

Una vez seleccionada la UN de Colombia Sede Manizales como el caso de estudio. Comenzó un proceso de búsqueda de información general acerca de la universidad escogida. En internet, en publicaciones acerca de las universidades colombianas en periódicos y en cualquier referencia a esta universidad. Posteriormente se solicitó de manera formal por medio de una carta expedida por la coordinación del Posgrado en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa, la entrada a la organización (Ver anexo 2). Se obtuvo la aceptación para iniciar el trabajo de campo en la universidad por parte de las directivas de la Sede. Además, se obtuvo acceso a diversidad de información documental, fue posible llevar a cabo la observación

indirecta en la organización y se realizaron las entrevistas con los académicos pertenecientes a las distintas facultades y departamentos académicos de la universidad. A continuación, se describen los instrumentos metodológicos, así como la forma en que fueron utilizadas para la obtención de datos en la realización de este trabajo investigativo.

3.2.1 Análisis de documentos

En la comprensión de procesos organizacionales el análisis e interpretación de la palabra escrita es un elemento fundamental, en este trabajo parte de los datos obtenidos fue localizada en los textos. Para Ruiz (2012, p. 190) la lectura de un texto es el más amplio, rico y universal de llevar a cabo una investigación. En esta investigación, el análisis documental consiste en leer, examinar el contenido e interpretar textos o documentos vinculados a la universidad y a las preguntas de investigación formuladas.

El análisis de documentos se clasificó y se procesó de dos maneras diferentes. La primera a través del análisis de la literatura enfocados en identificar las principales líneas de investigación sobre IO y lógicas institucionales. La segunda consistió en una revisión detallada y procesamiento de documentación oficial producida por actores como la misma universidad y otras estancias institucionales.

3.2.1.1 Análisis de literatura

Esta parte constituye una investigación documental, especialmente descriptiva. El trabajo parte de una revisión bibliográfica, a la que se sigue un esfuerzo analítico e interpretativo. Las fuentes fueron directas, es decir, que abordan de manera directa el problema de interés.

En este punto se analiza la evolución reciente que ha tenido la teoría institucional, nuevo institucionalismo y las lógicas institucionales. La perspectiva institucional es en la actualidad uno de los más utilizados y ha generado una gran cantidad de escritos (Montaño, 2020). En primer lugar, se hace una descripción del proceso de búsqueda y luego se presentan los hallazgos de la información encontrada, destacando algunos aspectos bibliométricos.

En el portal de la biblioteca de la Universidad Autónoma Metropolitana (Bidi UAM) se consultó la base de datos SCOPUS²¹ una de las más representativas de publicación de trabajos científicos (gran parte de sus volúmenes dedicados a las ciencias sociales). Se

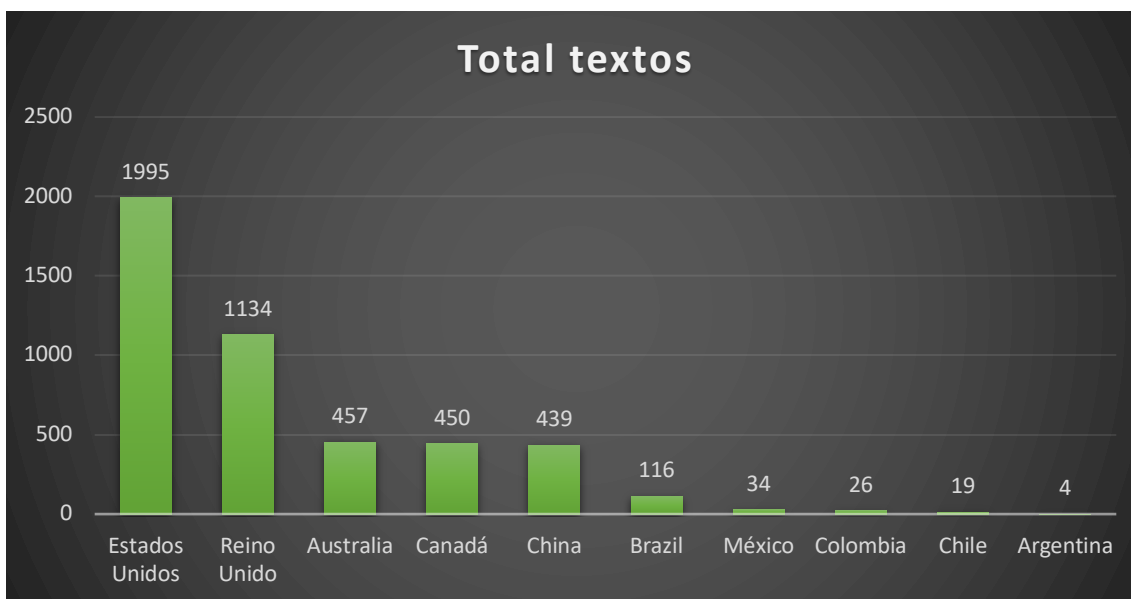
²¹ Scopus es una base de datos de trabajos científicos; esta es editada por Elsevier e incorpora cerca de 23500 revistas y 194000 libros. Cerca del 32% de su contenido corresponde a las ciencias sociales y las humanidades. Fuente: https://www.elsevier.com/___data/assets/pdf_file/0017/114533/Scopus_GlobalResearch_Factsheet2019_FINAL_WEB.pdf

usaron como descriptores los términos “Institucional Theory” “New Institucionalism” y “Institutional Logic”. Como nuestro interés son las lógicas institucionales en las universidades, se combinó con el descriptor de “Higher Educations” y “Universities” o “University”. La búsqueda se limitó al título, palabras claves y abstract (resumen). Se muestran los hallazgos.

3.2.1.1.1 La teoría institucional

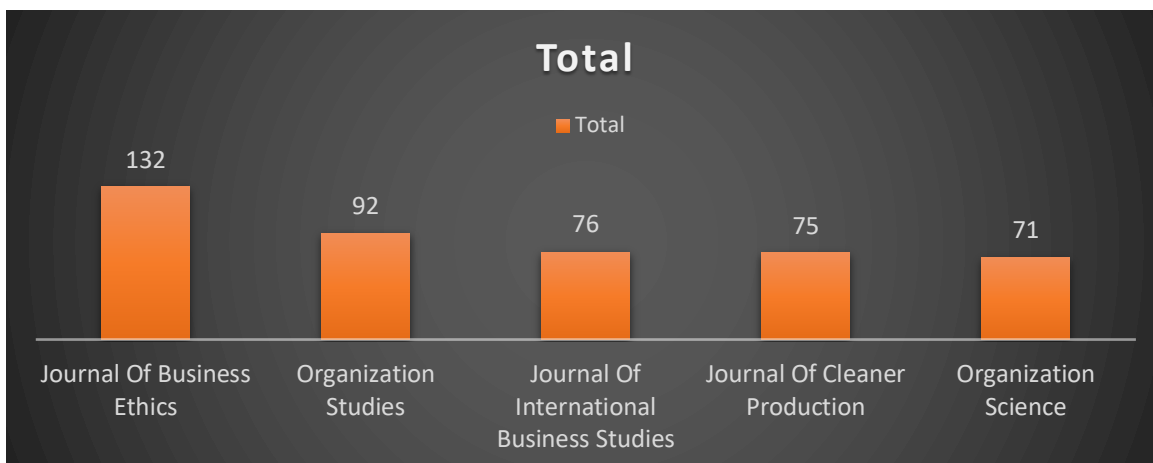
A enero de 2022 se han publicado 6579 textos sobre TI, de los cuales 5816 eran artículos, 353 revisiones de literatura, 344 capítulos de libro y 66 libros – no se consideran reseñas ni memorias de congresos -. Por países los de habla inglesa concentra la mayoría de las publicaciones, entre ellos Estados Unidos que concentra el 30% del total. La participación latinoamericana es muy reducida en el ámbito internacional. Brasil es el que más participa, seguido de México y Colombia. Se destaca que las principales revistas se concentran en el área de estudio de las organizaciones.

Ilustración 8: Número de publicaciones sobre teoría institucional por países seleccionados



Fuente: elaboración propia con base en Scopus.

Ilustración 9: Número de publicaciones sobre teoría institucional por revistas

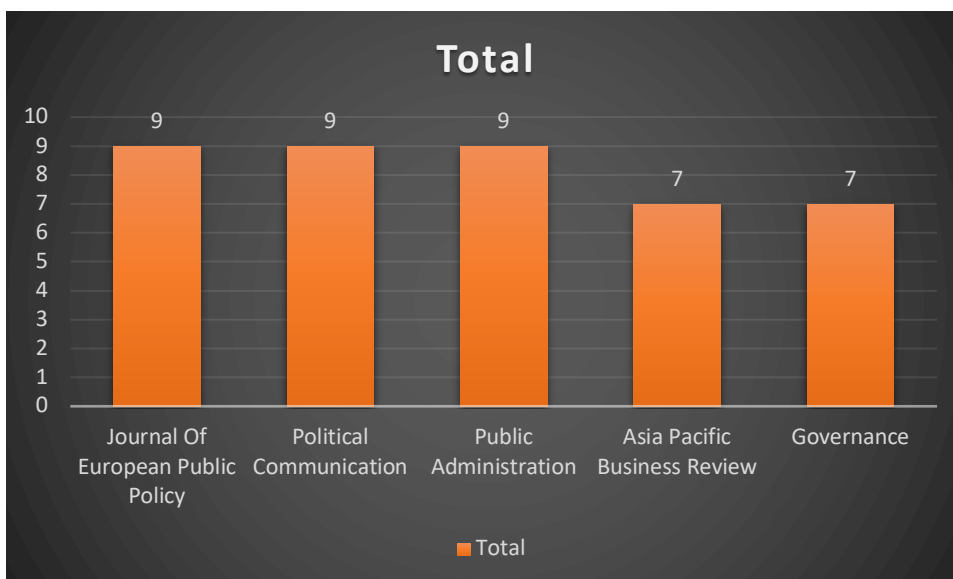


Fuente: elaboración propia con base en Scopus.

3.2.1.1.2 El nuevo institucionalismo y las lógicas institucionales

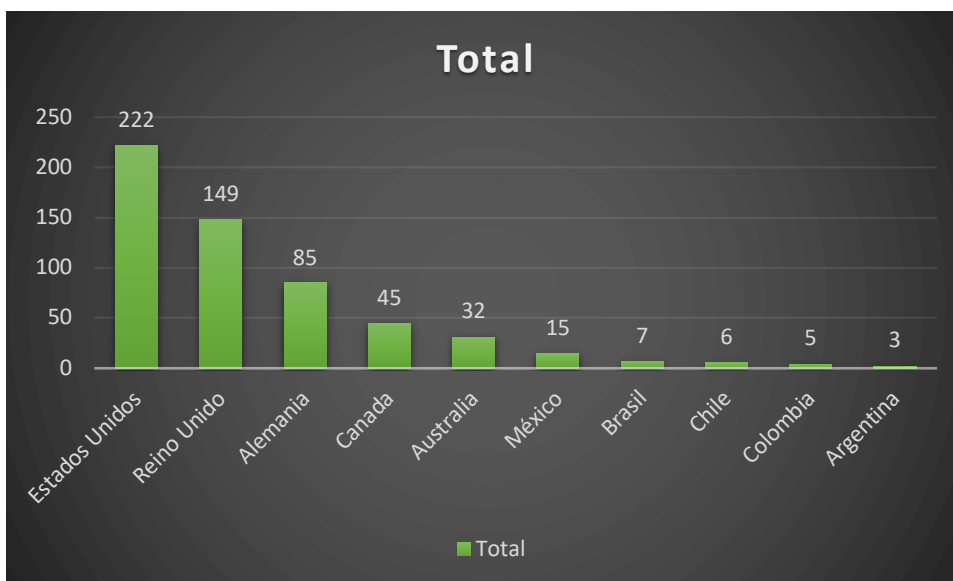
Si observamos las publicaciones realizadas hasta enero de 2022, de acuerdo con la base de datos de Scopus, podemos observar que los escritos sobre NI son publicados en revistas especializadas en administración pública y ciencias políticas. Ellas totalizan 913 documentos de los cuales 722 son artículos, 88 son capítulos de libros, 68 son revisiones de literatura y 35 libros. Estados Unidos reduce su participación con el 24% del total. México es el país latinoamericano con mayor cantidad de publicaciones en este rubro.

Ilustración 10: Número de publicaciones sobre nuevo institucionalismo por revistas



Fuente: elaboración propia con base en Scopus.

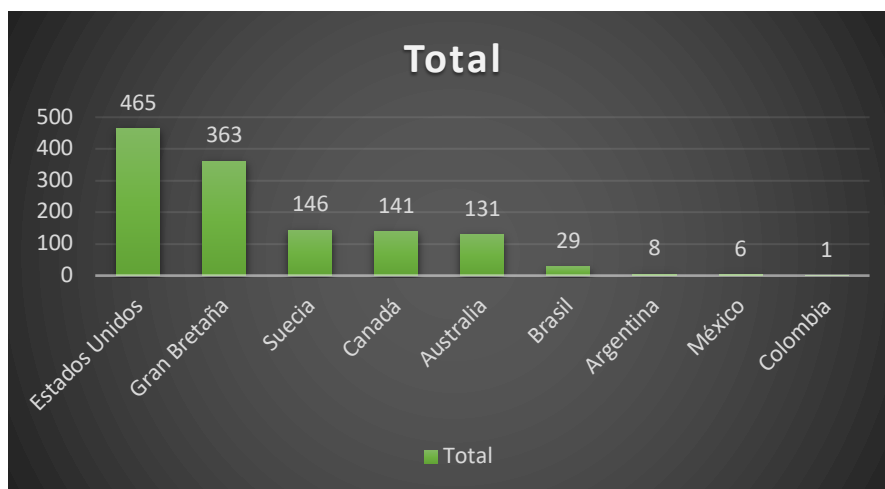
Ilustración 11: Número de publicaciones sobre nuevo institucionalismo, por países seleccionados



Fuente: elaboración propia con base en Scopus.

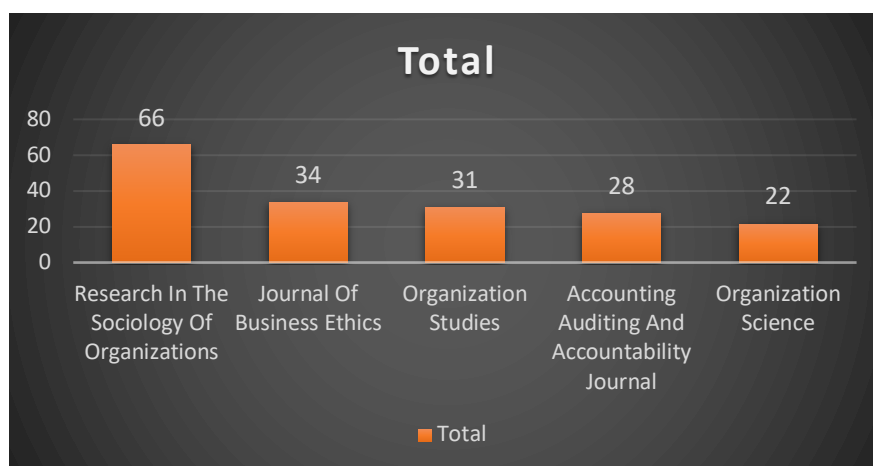
El estudio de las lógicas institucionales ha tenido un crecimiento importante por las investigaciones empíricas que se han realizado y que permite comprender las organizaciones como sistemas sociales en tensión constante (Montaño, 2020). En términos de publicaciones realizadas hasta enero de 2022 se contabilizan 1956 de los cuales 1735 son artículos, 132 son capítulos de libros, 76 revisiones de literatura y 13 libros. Estados Unidos produce el 24% del total. En Latinoamérica Brasil es el país con mayores publicaciones sobre lógicas institucionales. Las principales revistas que publican sobre la temática se agrupan, como en el caso de la teoría institucional, alrededor de las organizaciones y la administración. En Colombia se ha desarrollado muy poco la perspectiva del nuevo institucionalismo y las lógicas institucionales. Representa una oportunidad para considerar esta línea teórica en el estudio de las realidades organizacionales del contexto latinoamericano.

Ilustración 12: Número de publicaciones sobre lógicas institucionales por países seleccionados.



Fuente: elaboración propia con base en Scopus.

Ilustración 13: Número de publicaciones sobre lógicas institucionales por revistas

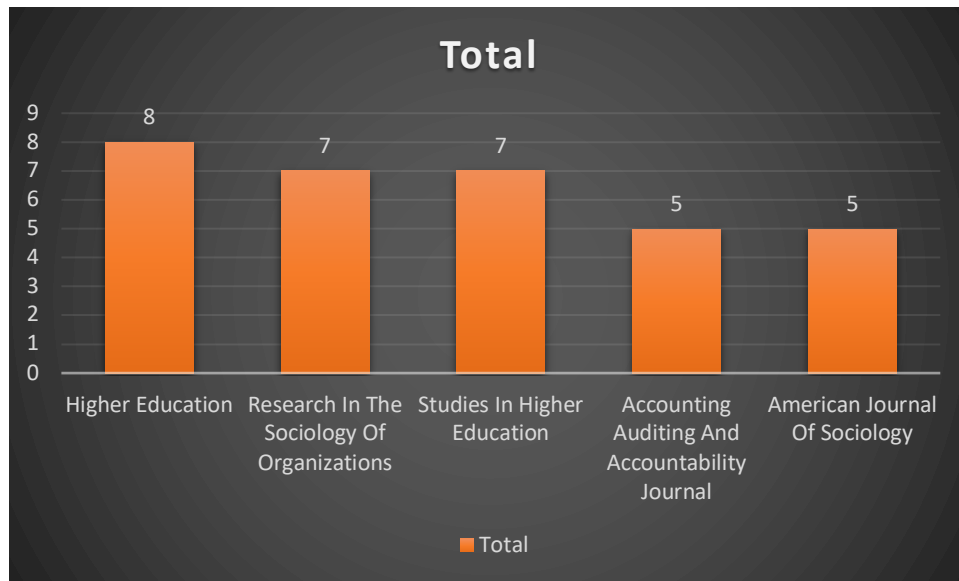


Fuente: elaboración propia con base en Scopus.

3.2.1.1.3 Nuevo institucionalismo, lógicas institucionales y educación superior

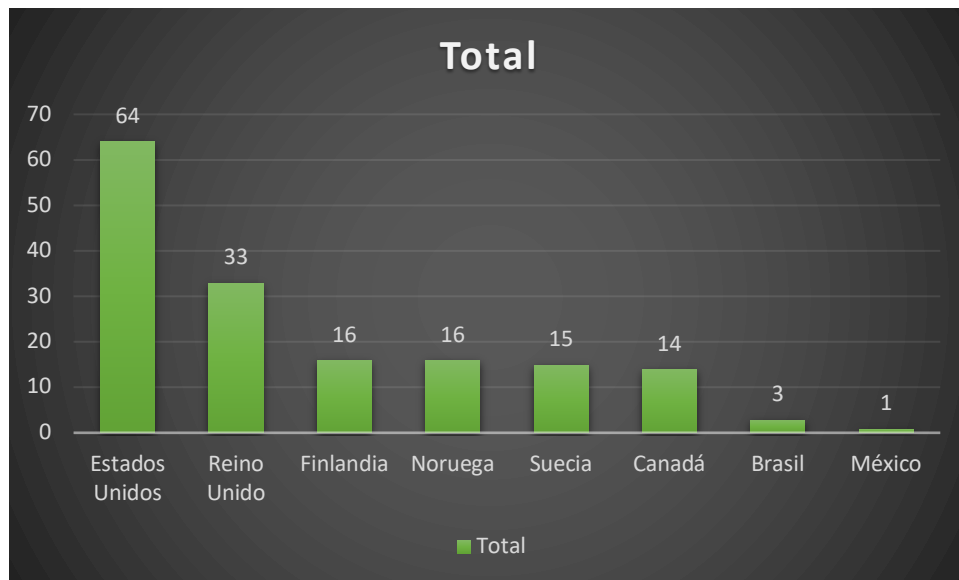
Con respecto a las lógicas institucionales en la educación superior, a enero de 2022 se publicaron 206 documentos, 175 artículos, 20 capítulos de libro, 10 revisiones de literatura y un libro. Las publicaciones se encuentran en revistas de educación superior, sociología y estudios de la organización. Estados Unidos publica el 30% del total. Es muy reducida la producción sobre lógicas institucionales en la educación superior en América Latina, solo tres documentos en Brasil y uno en México. En Colombia no se identifican publicaciones relacionadas con la perspectiva de las lógicas institucionales para el análisis de la educación superior y la universidad.

Ilustración 14: Número de publicaciones sobre lógicas institucionales en la educación superior por revistas.



Fuente: elaboración propia con base en Scopus.

Ilustración 15: Número de publicaciones sobre lógicas institucionales en la educación superior por países.



Fuente: elaboración propia con base en Scopus.

donde se resaltan muchos de sus hitos históricos y referentes identitarios. Adicionalmente, se tomaron fotografías de diferentes sitios, personas u objetos relativos a lo observado y registrado y consideradas como textos a ser analizados.

3.2.2 Observación indirecta: no participante-panorámica

La observación no solo es una de las actividades más sutiles y constantes de la vida cotidiana, sino que también es un instrumento primordial para el avance de la investigación social y organizacional (Álvarez-Gayou, 2003, p. 104; Galeano, 2008, p. 28). En este último sentido la observación “es el proceso de contemplar sistemática y detenidamente cómo se desarrolla la vida social, sin manipularla, ni modificarla, tal cual ella discurre por sí misma” (Ruiz, 2012, p. 125). La ciencia inicia con la observación e involucra una interacción entre el investigador y los informantes (Sánchez-Serrano, 2013, p. 95), además de recolectar datos de manera sistemática y no intrusiva (Taylor y Bogdan, 1994). Se trata no sólo de una observación deliberada y consciente, sino de un modo sistemático, ordenando, anotando, describiendo, relacionando y sobre todo, tratando de interpretar y captar el significado (Ruiz, 2012, p. 130).

En esta técnica el investigador es el principal instrumento de recolección de datos, a través de él se obtiene, se procesa y se analiza la información; además, está en la capacidad de aportar datos, tan fiables como los generados por medio más objetivos (Galeano, 2008, p. 38).

En la investigación social la observación participante se ha utilizado como *técnica de recolección de información* y como *estrategia investigativa*. En su primer uso y la que representa nuestro interés, la observación se refiere a la recolección de información que realiza un investigador implicado durante un periodo extenso en el campo: sus interrelaciones, comportamientos, ritmos y cotidianidades (Galeano, 2008, p. 34).

Mediante el uso de esta técnica se buscó conocer el lugar y el contexto específico de los informantes. Tratando de entender cómo interpretan la IO y viven los procesos de cambio organizacional. Valga aclarar que esta técnica no se utilizó como la definición anteriormente referida, básicamente por el tiempo en que el investigador estuvo en el campo, sino que son más bien observaciones no participantes o panorámicas.

Fue posible desarrollar la observación en las instalaciones universitarias, lo cual permitió experimentar la vida universitaria y una parte de la cotidianidad de los académicos. Fue posible vivenciar de cerca los espacios, las interacciones y los aspectos contextuales que

pueden brindar una riqueza explicativa. Parte de la observación fue consignada en relatos que conforman el diario de campo y el registro fotográfico, estos se convirtieron en insumos para la construcción de los resultados.

3.2.3 Entrevistas semidirigidas

La entrevista es uno de los instrumentos más importantes de la investigación cualitativa (Ruiz, 2012, p. 165) y fue central en esta investigación. Un primer acercamiento a la universidad estudiada a través de la revisión documental y la observación no participante, fue un insumo para planear y realizar las entrevistas. Estas fueron dirigidas con el fin de indagar la percepción de los atributos identitarios y las actuales dinámicas de cambio en la universidad. Según Ruiz (2012, p. 165) la entrevista implica un proceso de comunicación, en el transcurso del cual, entrevistador y entrevistado se influyen mutuamente tanto consciente como inconscientemente.

Lejos de ser un intercambio social espontáneo, la entrevista comprende un proceso un tanto artificial en el que el entrevistador crea una situación única (la entrevista) y en el que tanto entrevistador como entrevistado dan lugar a cierto significados que sólo pueden expresarse y comprenderse en el marco de esa interacción única (Ruiz, 2012, p. 165). La entrevista comprende un interacción creadora y captadora de significados, en el que influyen tanto las características del entrevistador como del entrevistado (biológicas, culturales, sociales y conductuales) (Ruiz, 2012, p. 165).

Existen diferentes tipos de entrevistas (Ruiz, 2012; Taylor y Bogdan, 1994; Valles, 2011). En esta investigación se dispuso de una entrevista individual semi-estructurada, es decir, una entrevista que se basó en un guión o protocolo básico (Ver anexo 1), con los principales asuntos a ser tratados durante su duración. El lugar, la fecha y la hora fue decidida por los entrevistados en todos los casos. Las entrevistas fueron grabadas, con previa autorización, para asegurar la fiabilidad de los datos. Se procedió con las entrevistas hasta llegar el momento en que entrevistas adicionales no ofrecían nueva información o revelaban nuevas categorías, es decir, hasta llegar a la saturación teórica (Strauss y Corbin, 2002).

En este trabajo se trató de minimizar el efecto de los sesgos o concepciones propias, y los posibles efectos del juego de roles y status, buscando asegurar la comprensión de la realidad percibida por el entrevistado. Las entrevistas fueron asumidas más como una conversación, con una intervención mínima por parte del entrevistador y con flexibilidad para incluir temas no considerados previamente.

La guía de entrevista fue estructurada de acuerdo con cuatro categorías preliminares: *rasgos distintivos; percepción de los atributos identitarios; imagen; cambios en función, estructura, trabajo académico, evaluación e implicaciones en los fines de la universidad* (Ver anexo 1).

3.3 Fases del proceso investigativo

Siguiendo a Galeano (2004, p. 35) el proceso de la investigación cualitativa se puede dividir en tres momentos: *exploración, focalización, profundización*. En la fase de *exploración* se entra en contacto con el problema o situación que se investiga. Se trabaja con datos sueltos, sin mucha coherencia ni articulación, impresiones, sensaciones, intuiciones, que adquieren sentido en la medida en que la investigación avanza. En la fase de *focalización* se centra en el problema estableciendo relaciones con el contexto. Se agrupa, clasifica y se concretan aspectos o dimensiones para definir lo relevante o lo irrelevante. Por último, en la fase de *profundización* se reconfigura el sentido de la acción social, interpretar desligándose de la experiencia concreta que le dio sentido, para construir nuevos conceptos, categorías, teorías. Estos tres momentos no son lineales; son simultáneos y cíclicos. Esto permite definir la ruta metodológica del trabajo y propicia la construcción e interpretación de los datos revelados. Se describen las diferentes fases de la investigación resaltando los procesos y las actividades desarrolladas.

3.3.1 Fase de exploración: abordajes iniciales

Durante la primera etapa de esta investigación su elaboración estuvo más centrada en la documentación del problema, su delimitación y en el estudio teórico de la IO, el cambio institucional y organizacional, las lógicas institucionales y la universidad como organización, como las estructuras teóricas centrales que sustentan el proyecto en los años 2021 y 2022.

En el transcurso del 2022 las universidades colombianas en su mayoría estaban regresando a la presencialidad luego de la pandemia generada por la Covid-19. A finales del 2022 y principios del 2023 iniciaron los contactos con la universidad objeto de estudio con mediación del grupo de investigación en Filosofía y Teoría en Administración perteneciente a dicha universidad y se realizaron algunas entrevistas de carácter exploratorio e informales a académicos universitarios de la UN Sede Manizales, lo cual permitió refinar aspectos del planteamiento en cuanto a la problemática y al abordaje teórico. Dentro de las entrevistas exploratorias se tuvo un contacto con un académico con el cual se realizaron varios encuentros virtuales a fin de concretar una inmersión al caso de estudio.

En el primer semestre del 2023 se iniciaron los contactos con las directivas de la Sede y en el mes de julio se contó con la complacencia para realizar el trabajo de campo en dicha institución (se anexan cartas de formalización). Se contó con el apoyo por parte del grupo de investigación en Filosofía y Teoría en Administración para la realización del trabajo de campo. Se elaboró un plan de trabajo con actividades, tiempos y compromisos para el tratamiento de la información claramente establecidos. Se procedió a desarrollar el trabajo de campo, bajo una estancia de investigación de 6 meses en la UN Sede Manizales durante los meses de julio a diciembre del 2023.

El desarrollo del trabajo de campo se llevó a cabo a partir de dos momentos centrales. El primero de ellos contó con una preparación previa del conocimiento a profundidad de la universidad, a partir del levantamiento de información a través del despliegue de la revisión documental y la observación no participante. Parte del resultado de este proceso permitió ajustar la guía y la orientación de las entrevistas en función de los objetivos de la investigación.

En el segundo momento se realizaron las entrevistas a los académicos, los cuales se llevaron a cabo de manera individual y en su mayoría de forma presencial. En el mes de septiembre del 2023 se realizó la prueba piloto, y después de hacer los ajustes pertinentes, entre los meses de octubre a diciembre se realizaron las entrevistas a una muestra previamente seleccionada de la UN Sede Manizales.

3.3.2 Fase de focalización

Esta fase conlleva el proceso de aplicación de los instrumentos metodológicos ya ajustados, hasta el análisis y construcción de sentido de los datos. Se incluyen en esta fase las entrevistas a los académicos, las observaciones realizadas y el trabajo de documentación revisado. A continuación se desarrollan más detalles al respecto.

3.3.2.1 Trabajo documental

El análisis documental fue un proceso continuo en la investigación. Inició en la etapa previa a la realización del trabajo de campo y se extendió hasta la construcción de los resultados. En un primer momento se hizo una primera aproximación hacia la historia y el marco legal de la universidad, estructura y perfil de los académicos que probablemente participarían del estudio.

En una segunda etapa se amplió el rango de información, se acudió a otras fuentes oficiales como el Ministerio de Educación Nacional (MEN), el Ministerio de Ciencia y Tecnología e

Innovación (MinCiencias) y el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES). Estos repositorios permitieron reconstruir en buena medida el contexto sistémico en el cual se encuentra inmersa la UN. Fueron consultadas estas bases de datos para obtener información específica acerca de universidades públicas, tasa de cobertura, matrícula general del sistema, formación del cuerpo académico, clasificación de investigadores entre otros. Adicionalmente, se revisó la documentación oficial tales como reglamentos, planes de desarrollo, informes de gestión e iniciativas de reforma institucional del sistema de educación superior.

Durante esta fase también se profundizó en información producida por la UN que incluyó ley orgánica, normas y reglamentos internos, informes de gestión, planes de desarrollo, manuales de operación, así como las páginas web institucionales.

3.3.2.2 Observación no participante

Fue posible experimentar la vida universitaria a través de una estancia de investigación. Se pudo permanecer durante varias semanas en el campus de la universidad, recorrer el espacio universitario y los edificios en los cuáles se desarrollan las actividades académico-administrativas, tener encuentro con los académicos e interactuar con ellos informalmente.

El ejercicio de observación se produjo con un recorrido por los distintos campus universitarios de Palogrande, el Cable y la Nubia en la ciudad de Manizales. Comprendió observar los espacios de trabajo, las aulas de clase, los laboratorios y las áreas administrativas. Se registraron las observaciones en los diarios de campo y se tomaron fotografías que permitieron guardar un registro durante las observaciones.

Otro ámbito de la observación con riqueza para la investigación fueron las conversaciones informales con los académicos, estas consistieron en diálogos no programados y sin estructura y permitió acceder al ámbito más íntimo de los académicos, que permitió conocer más a fondo sus percepciones acerca de la universidad. El registro de estos eventos fue posible a través del diario de campo.

3.3.2.3 Desarrollo de las entrevistas semi-dirigidas

Comprender la construcción de sentido de la IO de los académicos ante las dinámicas de cambio marcada por la tensión entre lógicas institucionales fue el objetivo que orientó el desarrollo de las entrevistas. Ahora bien, como se seleccionó a los participantes. Hernández et al., (2014, p. 387) considera dos clases de muestreo para la investigación cualitativa, la muestra por *casos tipo* y la por *oportunidad*. En el primer tipo de muestra el objetivo es la

riqueza, la profundidad y la calidad de la información, no tanto ni la cantidad, ni la estandarización. En el segundo tipo de muestra se sigue el criterio de oportunidad fortuita que se presenta al investigador para obtener información cuyo valor es importante para el proceso. Esta investigación siguió ambos criterios. Se delimitó un grupo de académicos que fueran representativos de las tres facultades de la Sede Manizales (Facultad de Ingeniería y Arquitectura, Facultad de Administración, Facultad de Ciencias Exactas y Naturales) y de los distintos departamentos académicos. Una característica importante es que la totalidad de los entrevistados tienen una permanencia en la universidad de más de 20 años, esta permanencia los habilitó para hablar con profundidad acerca de los rasgos identitarios de la universidad y podido vivenciar sus distintas dinámicas de cambio.

Se realizaron 20 entrevistas a académicos de los distintos departamentos de la Sede Manizales. Entre ellos se incluyeron en la muestra a tres ex vicerrectores de la Sede, actores con un amplio conocimiento acerca de la universidad. El promedio de duración de las entrevistas a los académicos fue de 1 hora y 30 minutos. En total fueron 26 horas y 30 minutos de grabación para un total de 20 documentos de trabajo de entrevistas con un total de aproximadamente 250 páginas de trabajo analizadas. Todas las entrevistas fueron grabadas y transcritas, excepto una que no fue autorizada su grabación por parte del entrevistado.

Tabla 7: Características de los entrevistados

Código	Genero	Categoría docente	Dedicación	Nivel de formación	Departamento Académico
Académico 01	Masculino	Asociado	Exclusiva	Maestría	Administración
Académico 02	Femenino	Asociado	Tiempo completo	Doctorado	Informática y computación
Académico 03	Masculino	Asociado	Tiempo completo	Doctorado	Escuela de Arquitectura
Académico 04	Femenino	Asociado	Tiempo completo	Doctorado	Física y Química
Académico 05	Masculino	Titular	Exclusiva	Doctorado	Informática y computación
Académico 06	Masculino	Asociado	Exclusiva	Especialización	Administración
Académico 07	Masculino	Asociado	Exclusiva	Especialización	Ciencias Humanas
Académico 08	Masculino	Asociado	Tiempo completo	Maestría	Administración
Académico 09	Femenino	Asociado	Exclusiva	Doctorado	Escuela de Arquitectura
Académico 10	Masculino	Asociado	Exclusiva	Doctorado	Matemática y Estadística
Académico 11	Masculino	Titular	Exclusiva	Doctorado	Física y Química
Académico 12	Masculino	Titular	Exclusiva	Doctorado	Ingeniería Civil
Académico 13	Masculino	Titular	Exclusiva	Doctorado	Ingeniería Industrial
Académico 14	Masculino	Titular	Exclusiva	Doctorado	Ingeniería Eléctrica y Electrónica
Académico 15	Femenino	Asociado	Exclusiva	Doctorado	Ingeniería Química
Académico 16	Femenino	Asociado	Exclusiva	Doctorado	Ingeniería Industrial
Académico 17	Femenino	Titular	Exclusiva	Doctorado	Física y Química
Académico 18	Masculino	Asociado	Tiempo completo	Doctorado	Administración
Académico 19	Masculino	Titular	Exclusiva	Doctorado	Ingeniería eléctrica y electrónica
Académico 20	Masculino	Asociado	Catedra	Doctorado	Ciencias Humanas

Fuente: elaboración propia.

Los encuentros fueron previamente agendados con cada uno de los entrevistados. De las 20, 18 se realizaron cara a cara con el entrevistado y las restantes 2 por medios virtuales debido a que los académicos se encontraban fuera de la ciudad de Manizales.

El transcurso de la entrevista se llevó en 5 sesiones: la primera se solicitó información sobre rasgos demográficos, formación, características laborales, producción académica, rasgos de su trayectoria, actividades y percepciones. En la segunda más abierta se le preguntó sobre los atributos identitarios de la universidad. En la tercera sobre los cambios en la función, la estructura, el trabajo académico y la evaluación académica. La cuarta por las implicaciones en los fines de la universidad y por último y de manera estructurada a través de una encuesta se le consultó sobre su grado de acuerdo o desacuerdo con la percepción de los atributos identitarios de la universidad.

En el desarrollo de la entrevista se puso atención a *cómo* escuchar y qué *escuchar* (Zacarias, 2009, p. 78). El primero demandó una actitud receptiva del entrevistador, su capacidad para posibilitar un espacio de intercambio fluido y una actitud receptiva frente al discurso de los entrevistados. El segundo, el saber que escuchar, estuvo relacionado con identificar aquellas expresiones verbales que portan fragmentos de información sustantiva para los fines de la investigación.

A continuación se muestra en la tabla 8 un resumen de los instrumentos utilizados, se muestra la fecha en que se aplicaron y una justificación de su uso.

Tabla 8: Visión general de las fuentes de datos

Fuente de datos	¿Qué? ¿Quién?	¿Cuándo?	¿Por qué?
Archivos documentales	<ul style="list-style-type: none"> * Decreto 1210 de 1993 “Régimen Orgánico de la Universidad Nacional”. * Acuerdo 011 de 2005 “Estatuto General de la Universidad Nacional”. * Plan Estratégico Institucional 2034 (Plei). * Conmemorativo “Revista Semana” por los 150 años de la Universidad (2017) 	<ul style="list-style-type: none"> * El contacto con la Universidad objeto de estudio: UN de Colombia Sede Manizales se llevó a cabo en el primer trimestre del 2023. * A partir del primer semestre del 2023 se inició la fase de exploración y se tuvo varios encuentro con actores de la universidad para ir construyendo el estudio de caso. 	<p>La UN tiene más de 150 años de historia y la Sede Manizales más de 75. Es la Universidad que por historia es la más importante del sistema de educación superior del país y referente de las demás instituciones de educación superior públicas y privadas.</p> <p>A lo largo de su historia ella ha institucionalizado una identidad que es posible rastrear en lo</p>

	<ul style="list-style-type: none"> * Documental “Mas luces que sombras” (2016). * Página Web UN de Colombia. 	<ul style="list-style-type: none"> * La formalización se llevó a cabo con la aprobación del proyecto por parte de la vicerrectoría de la Sede en Julio del 2023. 	<p>que declara en sus documentos oficiales y los que la definen dentro de su campo institucional.</p>
Observación participante no	<ul style="list-style-type: none"> *Instalaciones de la Universidad – infraestructura. *Espacios de trabajo. * Sitios informales de encuentro. *Artefactos simbólicos. *Eventos académicos (Discusión sobre reformas a la universidad) * Lenguaje corporal de los entrevistados. 	<p>Las observaciones se realizaron entre los meses de julio a diciembre del 2023.</p>	<p>Captar el contexto en el cual interactúan los académicos y demás actores como los estudiantes y los administrativos.</p>
Entrevistas semidirigidas	<p>20 entrevistas a académicos de los distintos departamentos de la UN.</p>	<p>Las entrevistas se realizaron entre los meses de septiembre a diciembre de 2023.</p>	<p>Son los actores objeto de estudio de la investigación. Es el actor más importante de la organización universitaria. Por medio de las entrevistas se obtuvieron los datos para el posterior análisis y construcción de sentido.</p>

Fuente: elaboración propia.

En lo referente a la sistematización de los datos estos fueron categorizados utilizando el programa especializado para investigación cualitativa Atlas Ti versión 25. Adicional a ello, los documentos construidos producto de la observación participante, el material audiovisual y la revisión documental fueron sistematizados, codificados e ingresados al software Atlas Ti para su posterior análisis.

3.3.3 Fase de profundización

La fase de profundización correspondió a la explicación de las categorías y subcategorías que sustentan la investigación, así como el análisis de las categorías emergentes. Esta fase

termina con el análisis y triangulación teórica de las categorías emergentes y los resultados de la investigación.

3.4 Rasgos de los académicos entrevistados

Como se mencionó, se realizaron 20 entrevistas a académicos de las facultades y departamentos académicos de la Sede Manizales. Catorce de ellos hombres y seis mujeres. Con un promedio de edad de 57 años. Todos los entrevistados tienen formación en pregrado²⁴, 15 tienen formación (o título de) en maestría e igual número de doctorado.

Las áreas de formación de los entrevistados son en su mayoría en ingeniería y arquitectura, en correspondencia con la naturaleza de la Sede Manizales (Ver tabla 9). El 80% realizó su formación en el nivel de pregrado en instituciones de educación superior públicas y el 100% de ellos en el nivel de maestría y en doctorado. Los entrevistados son sensibles al ámbito público de la educación superior.

Tabla 9: Área de formación pregrado, maestría y doctorado.

Área de formación	Pregrado	Maestría	Doctorado
Ingeniería y Arquitectura	11	7	11
Ciencias Básicas	3	3	2
Ciencias Sociales, Humanas y Administración.	6	5	2

Fuente: elaboración propia.

La totalidad de los académicos entrevistados obtuvieron su título de pregrado antes del 2000. Los que obtuvieron título de maestría, la mayoría la hizo entre la década de los noventa y a primera década del siglo XXI y en doctorado la mayoría lo obtuvieron entre el 2000 y 2020 (Ver tabla 10).

Tabla 10: Año de egreso pregrado, maestría y doctorado .

Año de egreso / Titulación	Pregrado	Maestría	Doctorado
Antes de 1990	9	0	0
Entre 1990 y 2000	11	5	2
Entre el 2000 y 2010	0	8	7
Entre el 2010 y 2020	0	1	5
Total	20	15	15

²⁴ Equivalente en México a la licenciatura.

Fuente: elaboración propia.

La mayoría ingresó a la vida académica antes del año 2000 y en su totalidad llevan 15 años o más de permanencia en la universidad y desarrollando actividades de investigación. Antes de ingresar a la UN 17 de ellos (85%) contaban con experiencia académica previa en otras instituciones de educación superior, en su mayoría, desarrollando actividades de docencia (70%) e investigación (50%) (Ver tabla 11).

Tabla 11: Año de incorporación a la vida académica, a la UN y la actividad de investigación.

Año de incorporación	Vida académica	A la UN	Actividad de investigación
Antes de 1990	5	1	2
Entre 1990 y 2000	13	12	12
Entre el 2000 y 2010	2	7	6
Total	20	20	20

Fuente: elaboración propia.

Los entrevistados son en su mayoría profesores en categoría de asociado (60%) y en dedicación de exclusiva (70%). De los académicos entrevistados nueve de ellos fueron apoyados por la UN en su formación en maestría y 14 en el nivel del doctorado. Para gran parte de estos académicos la UN es central en su formación posgradual.

Tabla 12: Categoría docente y dedicación.

Categoría docente	Frecuencia	Porcentaje	Dedicación	Frecuencia	Porcentaje
Asistente	1	5%	Exclusiva	14	70%
Asociado	12	60%	Tiempo completo	5	25%
Titular	7	35%	Catedra	1	5%
Total	20	100%	Total	20	100%

Fuente: elaboración propia.

De las tres funciones misionales que tiene la UN para la mayoría de los entrevistados su interés principal es la docencia (65%), seguida de la investigación (25%) y la extensión es la más relevante solo para dos académicos (10%) (Ver tabla 12). Es comprensible que la docencia sea la actividad más importante para los académicos, pues la universidad latinoamericana ha tenido principalmente una función profesionalizante (Vaccarezza, 2006, p. 44).

Tabla 13: Ordenación de intereses respecto a la docencia, investigación y extensión

Docencia			Investigación			Extensión		
Importancia	Frecuencia	Porcentaje	Importancia	Frecuencia	Porcentaje	Importancia	Frecuencia	Porcentaje
1	13	65	1	5	25	1	2	10
2	6	30	2	13	65	2	1	5
3	1	5	3	2	10	3	17	85
Total	20	100	Total	20	100	Total	20	100

Fuente: elaboración propia.

Para los académicos entrevistados el marco de referencia más importante es su organización, seguido de la disciplina y por último su departamento o unidad académica (Ver tabla 14).

Tabla 14: Ordenación de intereses respecto a la institución, disciplina/campo y departamento

Institución			Disciplina			Departamento		
Importancia	Frecuencia	Porcentaje	Importancia	Frecuencia	Porcentaje	Importancia	Frecuencia	Porcentaje
1,00	14	70,0	1,00	5	25,0	1,00	1	5,0
2,00	4	20,0	2,00	10	50,0	2,00	6	30,0
3,00	2	10,0	3,00	5	25,0	3,00	13	65,0
Total	20	100,0	Total	20	100,0	Total	20	100,0

Fuente: elaboración propia.

Entre las tres funciones misionales de la UN, la docencia se percibe con mejor condición para ser desarrollada. En menor condición se encuentran la investigación y la extensión (Ver tabla 15).

Tabla 15: Percepción condiciones para desarrollar las actividades misionales

Docencia			Investigación			Extensión		
Importancia	Frecuencia	Porcentaje	Importancia	Frecuencia	Porcentaje	Importancia	Frecuencia	Porcentaje
Excelentes	16	80%	Excelentes	11	55%	Excelentes	11	55%
Regulares	0	0%	Regulares	4	20%	Regulares	3	15%
Insuficientes	4	20%	Insuficientes	4	20%	Insuficientes	4	20%
No aplica	0	0%	No aplica	1	5%	No aplica	2	10%
Total	20	100%	Total	20	100%	Total	20	100%

Fuente: elaboración propia.

3.5 Análisis de los datos

El referente teórico sirvió como punto de partida para proponer categorías de análisis preliminares que se complementaron con la incursión inicial al campo. Cabe apuntar que fue un paso previo a la realización de las entrevistas en el campo. La elección de las categorías de análisis fue un ir y venir entre el referente teórico y el material empírico. La definición de las categorías emergieron de la relación entre la literatura y la realidad.

La investigación consideró tres niveles de análisis, entendiendo que la IO es un fenómeno multidimensional, que está determinado por su entorno institucional (nivel macro); tiene lugar en la organización (nivel meso) e incide y a la vez es construido por los sujetos (nivel micro). La dinámica de la IO en una organización universitaria está caracterizada por la complejidad.

3.5.1 Construcción de las categorías

En el ámbito de la investigación cualitativa, las categorías cumplen la función de organizar la información conforme a características compartidas y criterios definidos, con el propósito de dar respuesta a las preguntas de investigación. Las categorías buscan delimitar la información en aras de permitir su análisis. La investigación se orienta por un proceder deductivo e inductivo. De acuerdo con ello, las categorías se construyeron tomando como guías tanto la teoría revisada sobre la temática como la información empírica que se produjo como resultado del trabajo de campo recabado por el investigador. En la tabla 16 se relacionan las categorías que emergieron para el presente trabajo relacionados con la pregunta de investigación y en la tabla 17 se hace una descripción sucinta de estas categorías de análisis.

Tabla 16: Categorías de análisis, pregunta y objetivos de investigación.

<i>En el contexto de la progresiva tensión entre la lógica empresarial/managerial y la lógica educativa/académica en la dirección de las universidades: ¿Cómo fue la dinámica de la identidad organizacional en el periodo 2000-2023 en la UN de Colombia Sede Manizales?</i>				
Nivel de análisis	Dimensiones de análisis	Categorías	Pregunta Específica	Objetivo Específico
Macro	Campo organizacional	Lógicas institucionales, Contexto normativo	¿Cuáles son los referentes identitarios que la UN de Colombia ha formalizado desde su historia y contexto	Identificar los referentes identitarios que la UN de Colombia ha formalizado desde su historia y contexto institucional.

			institucional? (Macro-meso);	
Meso	Organización Universitaria	Referentes identitarios institucionales. Universidad de investigación. Estructura. Funciones sustantivas. Centralidad (Posicionamiento).	¿Cuáles son los efectos de cambio organizacional en el desarrollo de las actividades misionales y otras prácticas en la UN Sede Manizales? (Micro-meso);	Entender los efectos de cambio organizacional en la dinámica de la IO y prácticas en la UN Sede Manizales.
Micro	Académico Universitario	Percepción de referentes identitarios. Percepción imagen. Lógicas institucionales (tensiones) Prácticas	¿Qué sentidos construyen los académicos de la Sede Manizales de la UN de los referentes identitarios ante el contexto de cambio? (Micro-meso);	Interpretar la construcción de sentido que los académicos de la Sede Manizales de la UN dan a los referentes identitarios ante el contexto de cambio permeado por lógicas institucionales.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 17: Descripción de las categorías utilizadas

Dimensiones	Categoría	Descripción corta
Campo organizacional	Lógicas Institucionales	Las “Lógicas Institucionales” serán entendidos como “los patrones históricos socialmente construidos de prácticas materiales, supuestos, creencias y reglas por los cuales los individuos producen y reproducen su existencia material, organizan el tiempo y espacio y proveen significado a la realidad social” (Thornton y Ocasio, 1999, p. 804). Este constructo permitirá analizar la tensión entre lógicas institucionales, además de moverse entre niveles: institucional, organizacional e individual y considerar a las instituciones como materiales y simbólicas.

	Contexto normativo	Condicionamientos que se traducen en regulaciones a partir de los cuales se rigen individuos y organizaciones en el marco de las relaciones universidad-Estado.
Organización universitaria	Referentes identitarios	Conjunto de características de una organización que sus miembros creen que son centrales, distintivas y perdurables de esta. Que responden a preguntas como “¿Quién es esta organización? ¿Quiénes somos o que hacemos como organización? ¿Qué tipo de organización es esta?”
	Universidad de investigación	Universidad comprometida con la investigación como parte central de su misión.
	Pandemia COVID 19	Evento contingente que ha llevado a las organizaciones a adaptarse para responder a una situación inesperada.
	Burocracia universitaria	Grupo fundamental para la operación institucional. Clave para que la universidad sea un ente organizado y funcional a sus principios y objetivos.
	Sistema flojamente acoplado	Una organización o una parte de esta, cuyos elementos se interdeterminan, pero que mantienen una identidad y especificidad propia, aún en los momentos en que la acción colectiva pareciera diluirlos.
	Cambio funciones sustantivas	Cambio en las políticas, organización y la manera en que se desarrolla el trabajo académico en la universidad.
	Lógica educativa/académica	Basada en la idea de que la universidad es una comunidad de académicos que tienen la misión de producir conocimiento y mantener la reputación académica entre pares. Conceptualiza la universidad como una institución central en la configuración de la sociedad; cuya finalidad es conservar, ampliar y reproducir el conocimiento social; sus funciones reposan en la docencia, la investigación y la

		extensión y su prestigio está determinado por el servicio que brindan a la sociedad.
	Lógica empresarial/managerial	Enfoque en los resultados, externalización de las formas de gobierno de las empresas privadas, mecanismos de control y rendición de cuentas, presupuesto basado en desempeño, filosofía de pago por usuario, competencia basado en el mercado.
Académico universitario	Percepción de referentes identitarios	Construcción de sentido de lo que significa los atributos o referentes identitarios.
	Imagen Externa– Prestigio	La percepción de los miembros de como la organización es percibida externamente.
	Cambio en la IO	Reconceptualización de la IO como una noción potencialmente precaria e inestable, frecuentemente sujeta a redefinición y reevaluación por parte de los miembros de la organización.

Fuente: elaboración propia.

3.5.2 Descripción del ejercicio analítico

Una vez obtenido los datos de las fuentes documentales, las entrevistas y la observación no participante se procedió a su análisis. Los datos fueron transcritos, agrupados y clasificados de manera temática. En la investigación se considera como unidad de análisis al “dato” o “cita textual” de un fragmento de los textos leídos (desde una frase hasta algunos párrafos completos) de las fuentes documentales, las transcripciones de las entrevistas realizadas y de las notas de campo de la observación no participante. Cada dato contiene la cita bibliográfica completa así como códigos de identificación para el caso de las entrevistas.

En la lectura inicial de los documentos, transcripciones y notas se identificaron y seleccionaron las partes donde se expresaban aspectos históricos, de identidad y de cambio en el contexto de la organización en estudio. Haciendo uso del Atlas Ti para el análisis de datos cualitativos, se construyeron memos analíticos que contienen comentarios generales y posibilidades teóricas a los fragmentos señalados. En una segunda lectura, los

fragmentos considerados de importancia para el estudio o relacionados con las preguntas de investigación fueron clasificados y agrupados en categorías.

El análisis de los datos se realizó, siguiendo de manera parcial, la técnica de comparación constante de la teoría fundamentada (Glaser y Strauss, 1999). Se identificaron conceptos iniciales en los datos y se agruparon en categorías (codificación abierta). Se utilizaron hasta donde fue posible, las propias palabras de los entrevistados y fuentes en la codificación inicial, aunque en otros casos fue necesario utilizar algunas frases descriptivas para dar contexto. Luego se buscaron relación entre las categorías (codificación axial) y en algunos casos se agruparon en dimensiones. Por ejemplo las categorías “darse su propio gobierno y normas”, “definir sus necesidades de formación...” “libertad del académico” “No subordinado a ningún poder político...” fueron agrupadas en la categoría general o dimensión “significado del carácter autónomo”. A todas las entrevistas, documentos y observaciones realizadas en la organización se fue realizando este proceso de codificación, clasificación, agrupación y emergencia de nuevas categorías hasta llegar a la saturación teórica.

En la investigación son “datos de primer orden” los terminos, conceptos y categorías originadas del lenguaje mismo de los actores o adecuados al nivel de significado de las fuentes y fueron datos de segundo orden los términos, conceptos, categorías y temas originados por el investigador. Para Corley y Gioia (2004) hacer esta distinción entre primer y segundo orden, permite al investigador mantener la diferencia entre los hallazgos que son basados en los datos recolectados y los hallazgos que pueden ser derivado de estos al relacionarse con otras teorías, trabajos previos e incluso otros contextos. Además, facilita el proceso de construcción de nuevas teorías y presentación de datos al lector.

En este informe se presentan solamente los datos representativos para cada una de las categorías de primer orden y de segundo orden. Aunque se generaron grandes cantidades de fragmentos “citas” que fueron analizadas, clasificadas y ordenadas, no es posible presentarlas en su totalidad en este informe, por razones de espacio. Estos fragmentos se acompañan de una descripción narrativa acerca del desarrollo del tema, seguidos de una particular discusión de los mismos.

En el siguiente capítulo se presenta el estudio de caso realizado. Consiste en una presentación de la organización estudiada así como de la descripción y análisis de los datos encontrados como resultado de esta investigación.

CAPÍTULO 4: ESTUDIO DE CASO: Comprensión de la identidad organizacional en un contexto de cambio

En este capítulo se describe la organización universitaria objeto de estudio y su entorno relevante. Se presentan los resultados obtenidos así como las reflexiones de aquellos aspectos relevantes en la búsqueda de la comprensión de la dinámica de la IO ante un contexto de cambio derivado de la tensión entre la lógica institucional empresarial/managerial y la lógica educativa/académica, que involucra las preguntas de investigación planteadas y que guiaron su desarrollo posterior.

En primer lugar, se muestran los procesos institucionales que recrean el contexto de la educación superior y la UN. Aquí se muestran algunos antecedentes de la educación superior en Colombia, antecedentes históricos y características de la UN. En segundo lugar, se describen los referentes identitarios de la UN que están presentes en su naturaleza, misión, fines y demás elementos normativos. En tercer lugar, se describen los cambios en las prácticas misionales en docencia, investigación y extensión. En cuarto lugar, se destacan algunos aspectos que desafían la IO de la UN tanto externos a la universidad como internos. En quinto lugar, se presenta la construcción de sentido de la IO de la UN desde los académicos de la Sede Manizales. Se destacan la imagen construida, los factores diferenciadores y los diferentes sentidos que adquieren lo nacional, público y autónomo, la continuidad y el cambio de los referentes identitarios. Por último, se plantean algunas reflexiones sobre la dinámica de la IO ante el contexto de cambio permeado por lógicas institucionales, donde se destacan las tensiones del contexto externo e interno que impacta la IO de la UN.

4.1 Procesos institucionales que recrean el contexto de la educación superior

El estudio de una problemática organizacional requiere la comprensión de los procesos socio-históricos antecedentes de la situación actual, así como la interacción de una organización con otras de su entorno y la transformación de esas relaciones (Powell y Dimaggio, 1999). Para la comprensión de la IO se requiere considerar tanto el contexto socio-histórico como el campo organizacional.

En este punto se abordan algunos antecedentes y se destacan algunos rasgos y datos de la educación superior en Colombia como de la UN. Reconocer este proceso socio-histórico, permite identificar la continuidad o cambio de los referentes identitarios de la UN.

4.1.1 Antecedentes de la educación superior en Colombia

La historia de la educación superior en Colombia como en Latinoamérica está marcada por rupturas y cambios. Comienza en la época colonial en los siglos XVI y XVII con la fundación de universidades en Bogotá como la Universidad Santo Tomás, Pontificia Universidad Javeriana y el Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario y con fuerte presencia religiosa en la educación (Melo-Becerra et al., 2017, p. 63). En la época de la República (desde 1819), aumenta el interés por la educación superior, debido a la necesidad de formar profesionales para la construcción del Estado y se fundan universidades centrales y públicas en Quito, Bogotá y Caracas.

Con la disolución de la Gran Colombia (1831), se inicia una reforma educativa liderada por el presidente Mariano Ospina Rodríguez que impulsa la educación científica y técnica, restringe la libertad de enseñanza y mantiene el carácter confesional a la educación, debido al papel protagónico de la iglesia católica (Pacheco, 2002, p. 9). Posteriormente, en la primera presidencia de Tomás Cipriano de Mosquera (1845 – 1849) y José Ilario López (1849-1853), en un contexto agitado políticamente, adoptan un programa educativo liberal y menos intervencionista. Las medidas del Estado en cuanto a educación superior, estuvieron marcadas por las diferencias ideológicas entre liberales y conservadores (Melo-Becerra et al., 2017, p. 64).

En la Constitución de Rionegro (1863), que instituyó un régimen federal en el país, se llevó a cabo una reforma educativa de corte liberal, que, entre otras características, “desligó el poder civil del eclesiástico, estableció la escuela obligatoria y gratuita y redefinió el financiamiento de la educación superior por parte del Estado” (Melo-Becerra et al., 2017, p. 64). En estos años se destaca la fundación de la Universidad de Antioquía y de la Universidad Nacional de los Estados Unidos de Colombia (actual UN) organización objeto de estudio.

En el periodo de la Regeneración²⁵ (1886-1899), el Estado adoptó una posición menos protagónica en el manejo de la educación, al otorgar mayor espacio a la iniciativa privada y

²⁵ La regeneración fue un movimiento político surgido en la segunda mitad del siglo XIX, impulsado por los conservadores y la iglesia católica y que pretendía un cambio en las estructuras del país orientado hacia el centralismo (Monroy, 2012, pp. 222–224).

permitir el ingreso de diferentes órdenes religiosas que gradualmente adquirieron fuerza en la orientación del sistema educativo. La Regeneración restringió la autonomía universitaria y dejó en el gobierno el control de las instituciones educativas (Melo-Becerra et al., 2017, p. 64).

La primera década del siglo XX estuvo marcada por la guerra de los mil días y la separación de Panamá. Con respecto a la educación superior no se evidenciaron progresos relevantes, se mantuvo el control estatal y la influencia de la iglesia católica. En la década de los veinte se renueva el interés por la educación superior en el país, se contrata una misión alemana que analiza la situación del sector y concluye el fortalecimiento de la formación docente mediante la fundación de escuelas normales²⁶ que son educación superior en su momento (Melo-Becerra et al., 2017, p. 65).

En la década de los treinta, en la primera presidencia de Alfonso López Pumarejo (1934-1938) se da un giro en la política educativa en el país y constituyó un período de reformas. En la educación superior se intenta fortalecer la relación entre la formación académica de los estudiantes y la realidad económica del país, caracterizada por el proceso de industrialización. Bajo este punto de vista, se fomenta la libertad de enseñanza, se concede mayor autonomía administrativa y académica a las universidades, se asignan recursos para mejorar la calidad y la práctica docente, se decreta la construcción de la ciudad universitaria (actual sede de la UN en Bogotá) y se incrementa el número de facultades de la UN (Melo-Becerra et al., 2017, p. 65). Esta tendencia continuó durante los gobiernos de Eduardo Santos (1938-1942) y Alberto Lleras Camargo (1945-1946).

En la década de los cuarenta se crearon varias universidades públicas de carácter regional como la Universidad de Caldas y la Universidad del Atlántico en 1943, la Universidad del Valle en 1945, la Universidad Industrial de Santander en 1948. En 1953 se crean con carácter nacional, la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia en Tunja y la Universidad Pedagógica Nacional en Bogotá. Sin embargo, las reformas educativas puestas en marcha en la década de los 30 no lograron los objetivos establecidos, por la falta de financiación y por la posición de los nuevos gobiernos que redefinieron el papel de la educación en la sociedad. Debido a los cambios políticos en la década de los cuarenta y cincuenta y el resurgimiento de la violencia política, nuevamente se restringió la autonomía

²⁶ Son las instituciones de formación de maestros de mayor arraigo histórico en Colombia. Su fundación en 1821 estuvo unida a la construcción de la república y a la edificación del Estado-Nación (Herrera, 2021).

universitaria y se dio preferencia a la educación técnica (Melo-Becerra et al., 2017, p. 66). Se destaca la creación de varias instituciones entre ellas el Instituto de Investigaciones Tecnológicas, la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior (ICETEX).

En la década de los cincuenta, en el gobierno de Rojas Pinilla (1953-1957), el crecimiento de la urbanización y los cambios demográficos originaron un aumento de la demanda por servicios educativos, que favorecieron la apertura de instituciones privadas y la aparición de universidades con programas nocturnos. En la década de los sesenta y setenta hubo continuidad en la demanda por cupos universitarios, lo que dio lugar a un crecimiento en el número de programas y universidades, especialmente, de carácter privado. El número de estudiantes pasó de 20.000 en 1958 a más de 300.000 en 1980. En 1968 se crearon el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES), y el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación (Colciencias)²⁷. En la década de los ochenta, se define un marco normativo para la educación superior que establece principios y objetivos del sistema, la organización, el estatuto del personal docente, las normas sobre administración del presupuesto y las normas específicas que orientan las instituciones privadas (Melo-Becerra et al., 2017, p. 67).

Con la Constitución Política de 1991 se afianza la libertad de enseñanza y se reconoce la educación como un derecho y un servicio público que puede ser prestado por el Estado y los particulares (Melo-Becerra et al., 2017, p. 67). El Estado asume funciones de vigilancia e inspección, para asegurar la calidad del sistema educativo. La Constitución de 1991 también respaldó la autonomía universitaria y estableció que las universidades podrían definir sus propios estatutos. Con base en las directrices de la Constitución se aprobó la ley 30 de 1992 que crea la base normativa del Sistema de Educación Superior. Esta ley definió los principios y objetivos del sector, clasificó las instituciones públicas y privadas y los programas académicos. La clasificación de las instituciones incluye tipos como instituciones técnicas profesionales, instituciones universitarias o escuelas tecnológicas y universidades.

Esta ley también definió el estatuto del personal docente, las normas sobre la gestión del presupuesto, las normas sobre el personal académico, garantizó el ejercicio de la autonomía y el gobierno universitario (Melo-Becerra et al., 2017, p. 67). Con esta ley se establecieron como órganos rectores el Ministerio de Educación Nacional (MEN) y el

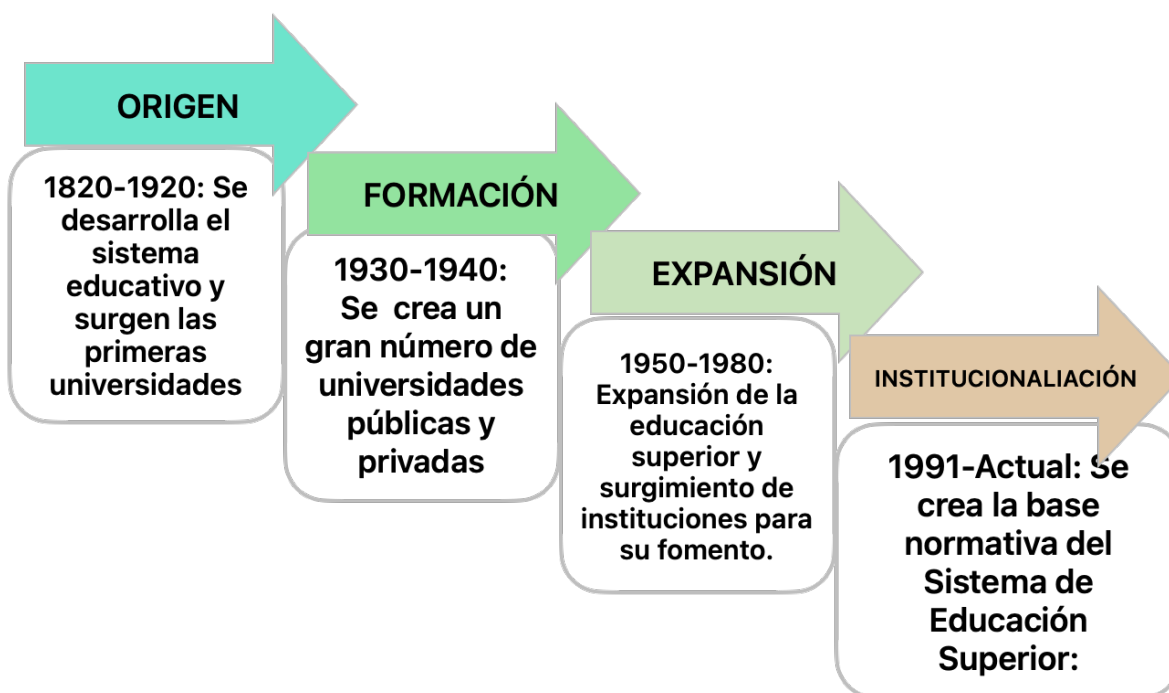
²⁷ Actualmente se denomina el Ministerio de Ciencia y Tecnología e Innovación (MinCiencias).

Consejo Nacional de Educación Superior (CESU). Se incluye dentro del CESU la organización del Sistema Nacional de Acreditación, como una estrategia de mejoramiento de la calidad de la educación superior.

En la primera década del siglo XXI se fortaleció la formación técnica y tecnológica, se creó el Viceministerio de Educación Superior, con funciones de inspección y vigilancia del sector y se adoptaron algunas medidas de acreditación y calidad. Dentro de estas medidas cabe destacar la creación de la Comisión Nacional de Aseguramiento de la Calidad (Conaces), que tiene como responsabilidad de evaluar los requisitos para la creación de instituciones y programas de educación superior; y el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) con la misión de emitir juicios para la acreditación de las instituciones y los programas.

En esta década además se crearon un conjunto de sistemas de información, con el fin de contribuir al conocimiento y fortalecimiento del sector, cabe destacar el Sistema Nacional de la Información de la Educación Superior (SNIES), el Sistema de Información de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (SACES), el Sistema para la Prevención de la Deserción en la Educación Superior (SPADIES) y el Observatorio Laboral para la Educación Superior. A pesar de los avances institucionales y el aumento en la cobertura, persiste una marcada diversidad en la calidad de los programas, desigualdad en el acceso y una oferta limitada de cupos (Melo-Becerra et al., 2017, p. 69). En la ilustración 18 se indican los eventos más relevantes para el campo universitario un sistema que es dinámico e inacabado.

Ilustración 18: Proceso de construcción del campo de la educación superior.



Fuente: elaboración propia a partir de la literatura.

Actualmente, el campo de la educación superior en Colombia²⁸ cuenta con un total de 304 Instituciones de Educación Superior (IES) entre universidades, instituciones universitarias o escuelas tecnológicas, instituciones tecnológicas e instituciones técnicas profesionales. 29 de ellas tienen el estatus de universidades y 8 son de carácter oficial. Del total de IES 92 de ellas tienen acreditación de alta calidad otorgadas por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), entre ellas la UN objeto de estudio (Ver tabla 18).

Tabla 18: Instituciones de educación superior principales

CARÁCTER	OFICIAL	RÉGIMEN ESPECIAL	NO OFICIAL	TOTAL
UNIVERSIDAD	8	0	21	29
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA / ESCUELA TECNOLÓGICA	5	5	36	46
INSTITUCIÓN TECNOLÓGICA	21	13	106	140
INSTITUCIÓN TÉCNICA PROFESIONAL	33	1	55	89
TOTAL	67	19	218	304

Fuente: MEN - SACES, diciembre de 2023

²⁸ Datos a diciembre de 2023.

Tabla 19: Instituciones acreditadas en alta calidad

	2020	2021	2022	2023
TOTAL IES	298	298	300	304
TOTAL IES ACREDITADAS	68	76	90	92

Fuente: SACES – MEN diciembre de 2023

Al 2023 todas las IES del país tienen una matrícula total en pregrado de 2.280.847 para una cobertura del 53.94% del total de la población en edad de estudiar (entre los 17 a 21 años). El sector público tiene el 55,8% del total de toda la matrícula del sistema de educación superior (un total de 1.333.971). Por nivel de formación, la universitaria representa el 64.9% de toda la matrícula (Ver tablas de la 20 a la 23). Por otra parte, la UN representa el 4% de la matrícula de las instituciones oficiales. Siguiendo a Brunner (2011) el Sistema de Educación Superior en Colombia al girar de una cobertura del 55% alcanza un nivel medio-alto en su proceso de masificación²⁹.

Tabla 20: Tasa de cobertura estimaciones y proyecciones de población censo del 2018

AÑO	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
MATRÍCULA PREGRADO	1.967.053	2.080.440	2.149.504	2.234.285	2.280.327	2.267.140	2.208.613	2.180.170	2.259.970	2.284.637	2.280.847
POBLACIÓN 17 A 21 AÑOS	4.156.312	4.175.772	4.185.606	4.190.194	4.189.178	4.201.009	4.228.704	4.226.577	4.198.289	4.159.592	4.118.892
COBERTURA	47,33%	49,82%	51,35%	53,32%	54,43%	53,97%	52,23%	51,58%	53,83%	54,92%	55,38%

Fuentes: MEN - SNIES; DANE - Proyecciones de población con base en el Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPV) 2018 ajustadas post Covid a partir de 2020.

Tabla 21: Matrícula por sector

SECTOR	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
OFICIAL	1.089.911	1.142.084	1.167.888	1.194.697	1.241.790	1.242.482	1.218.130	1.203.895	1.334.174	1.341.339	1.333.971
PRIVADA	1.002.980	1.078.568	1.125.662	1.199.737	1.204.524	1.197.885	1.178.120	1.151.708	1.114.097	1.124.889	1.141.862
TOTAL	2.092.891	2.220.652	2.293.550	2.394.434	2.446.314	2.440.367	2.396.250	2.355.603	2.448.271	2.466.228	2.475.833

Fuente: MEN – SNIES

²⁹ El nivel de masificación de un sistema de educación superior se estima a partir de los valores alcanzados por la tasa bruta de escolarización en el nivel superior. Se considera medio alto si la tasa alcanza entre el 46% a 55% y alta si supera el 55%.

Tabla 22: Matricula por nivel de formación

NIVEL DE FORMACIÓN	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
TÉCNICA PROFESIONAL	83.016	96.466	93.970	82.585	73.263	78.618	81.805	68.903	74.098	82.994	90.837
TECNOLÓGICA	587.914	614.825	623.551	638.412	658.579	630.928	574.730	581.479	617.679	613.092	583.917
UNIVERSITARIA	1.296.123	1.369.149	1.431.983	1.513.288	1.548.485	1.557.594	1.552.078	1.529.788	1.568.193	1.588.551	1.606.093
ESPECIALIZACIÓN	82.550	87.784	86.280	90.792	92.516	98.773	116.783	104.509	108.518	103.497	115.065
MAESTRÍA	39.488	48.000	52.608	63.644	67.400	68.229	64.282	64.460	72.809	70.689	71.909
DOCTORADO	3.800	4.428	5.158	5.713	6.071	6.225	6.572	6.464	6.974	7.405	8.012
TOTAL	2.092.891	2.220.652	2.293.550	2.394.434	2.446.314	2.440.367	2.396.250	2.355.603	2.448.271	2.466.228	2.475.833

Fuente: MEN - SNIES. Nota: Desde el 2016 el nivel de especialización incluye especializaciones técnicas, tecnológicas, universitarias y médico quirúrgicas

Tabla 23: Docentes según máximo nivel de formación

NIVEL DE FORMACIÓN	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
PREGRADO	45.173	45.989	46.552	44.792	29.187	37.879	36.943	31.415	31.254	31.751	31.715
ESPECIALIZACIÓN	36.885	43.468	44.505	45.059	45.942	46.667	44.953	41.023	38.951	40.027	40.565
MAGISTER	27.944	41.875	43.856	49.046	57.191	60.608	63.948	61.716	67.094	70.256	72.731
DOCTORADOS	6.808	8.893	9.477	10.843	13.505	13.797	15.052	19.183	17.657	18.612	19.385
SIN INFORMACIÓN	0	2.830	4.890	3.136	656	3.258	639	487	744	513	338
TOTAL	116.810	143.055	149.280	152.876	146.481	162.209	161.535	153.824	155.700	161.159	164.734

Fuente: MEN-SNIES * En el año 2017 el SENA no efectuó reporte de docentes en sus programas de educación superior. Para 2018 se toman los datos del SENA en segundo semestre.

Con respecto a los docentes, el Sistema de Educación Superior cuenta con un total de 164734 docentes, solo el 11.76% tiene formación doctoral. Un porcentaje insuficiente de doctores para el sistema. Estos datos muestran algunos rasgos y el tamaño que representa el sistema de educación superior donde se puede ubicar la organización objeto de estudio.

4.1.2 Antecedentes históricos de la Universidad Nacional

En la literatura la construcción de los referentes de IO surgen como expresión de los valores de sus fundadores y derivados de su membrecía a una industria o campo organizacional (Gioia et al., 2010, p. 1). Además, la continuidad o cambio de los referentes identitarios son posibles de rastrear a lo largo de la historia de una organización. La UN ha experimentado momentos de cambio institucional como resultado de su permanente tensión y diálogo con el Estado y que han direccionado “el entorno académico, científico, cultural y educativo de Colombia a lo largo de tres siglos” (UNAL, 2020, p. 52). A lo largo de su historia y como se declara públicamente la UN ha sido un proyecto educativo, político y cultural del Estado y

ha cambiado en función del acontecer nacional y de los gobiernos que la han modelado y le dan sentido como institución (UNAL, 2020, p. 52).

La idea de universidad pública en el Estado colombiano comenzó a concretizarse poco después de la independencia con la creación de las universidades de Santafé, Popayán y Cartagena en la década de 1820 (UNAL, 2023). Como antesala de la UN se creó en 1867 el Instituto Nacional de Artes, que integraba la Escuela Militar, la Escuela Politécnica, el Observatorio y Oficios (UNAL, 2023). Para algunos historiadores el origen de la UN se remontan la fundación de la Universidad Central en Bogotá, Quito y Caracas en 1827 (Aguilera, 2001).

En el periodo del Olimpo Radical³⁰ (1863-1886) se da la fundación de la UN (1867) que atañe a un proyecto político-educativo del Estado que intentaba organizar la vida académica y científica del país, promover la unidad de patria y profesionalizar las élites sociales y políticas (Loaiza, 2002, p. 229). La universidad surge bajo el legado del modelo universitario francés, que en Hispanoamérica se reflejó en los procesos de instrucción pública y en un papel centralizador del Estado en la educación (J. J. Brunner, 1990).

En sus inicios la UN enfrentó varios retos como institución, muchos de los cuales persisten en el tiempo presente. El primero de ellos fue la organización de los saberes, técnicos, científicos y humanísticos y la creación de nuevas profesiones; el segundo reto se refiere a las tensiones en la “construcción de una esfera de autonomía universitaria”, que en sus inicios tuvo un alto grado de injerencia del poder ejecutivo y legislativo en el gobierno de la universidad; el tercer reto está representado en “las dificultades financieras para la sostenibilidad y el crecimiento de la universidad, especialmente de los cuerpos docentes y administrativos” (UNAL, 2020, pp. 52–53). El problema de la financiación acompaña todo el recorrido histórico de la universidad, así como el de las universidades públicas en Colombia.

El panorama al final del siglo XIX no era alentador. Hechos como el conflicto político en el periodo de la regeneración, la separación de Panamá, una constitución conservadora y la guerra de los mil días tuvo el efecto de que la universidad perdiera mayor autonomía frente al Estado y aumentaron las dificultades para mantener unido lo académico y lo institucional (UNAL, 2020, p. 53).

³⁰ Es un periodo en la historia política de Colombia en la que el país asume un sistema político federalista y liberal.

En los inicios del siglo XX y como repercusión del movimiento estudiantil de Argentina de 1918, las universidades públicas latinoamericanas manifestaban crisis con los proyectos decimonónicos de la universidad hispanoamericana, que no habían sido capaces de superar la embestida del control y dirección clerical en la educación y la pérdida de autonomía universitaria frente a los gobiernos nacionales (Portantiero, 1978). Es un periodo de organización del movimiento estudiantil en algunos países latinoamericanos, que impulsaba un reordenamiento de los espacios universitarios, la autonomía académica, el cambio en los planes de estudio y el acceso a la educación superior de hombres y mujeres (UNAL, 2020, p. 54).

En el contexto institucional de la UN y el clima sociopolítico del país motivaron las iniciativas de reforma en grupos de estudiantes universitarios reunidos en diversos congresos nacionales (Archilla, 2011). Solo fue hasta el primer gobierno liberal de Alfonso López Pumarejo (1934-1938) de tendencia progresista, que se pudo adelantar en algunos de los ideales del movimiento estudiantil y proyectos aplazados en la UN del siglo XIX. La primera gran reforma institucional surge cuando se aprueba la ley 68 de 1935, conocida como “Ley orgánica de la Universidad Nacional”, reforma dirigida a dar respuesta a la estructura económica del país, junto con los cambios, políticos y sociales en el período de entre guerras mundiales (UNAL, 2020, p. 54). Para algunos autores esta reforma se entendía como una refundación de la UN (Aguilera, 2000; Jaramillo, 1989; J. Molina, 2014), debido a un ajuste en su estructura académica, científica y profesional (facultades, departamentos, escuelas) y asociada con su infraestructura (o ciudad universitaria) que le brindarán una fuerza espacial y simbólica ante las disputas bipartidistas futuras (UNAL, 2020, p. 55).

En la reforma también se destaca la *revitalización de su autonomía* en tres sentidos: desligar el carácter religioso de la educación, establecer la libertad de cátedra y un gobierno de la universidad (C. García, 2000, p. 91). Sin embargo, durante las décadas de 1940 y 1950, los gobiernos de orientación conservadora volvieron a limitar la autonomía universitaria, reduciendo las competencias de los órganos colegiados y restaurando la influencia de la Iglesia y de los ministerios (UNAL, 2020, p. 55). También la reforma trajo consigo múltiples tensiones entre facultades, escuelas, consejo directivo y rectoría, no obstante, trajo consigo transformaciones en el ajuste de esquema de profesiones, cuyo efecto fue las diversificaciones de las disciplinas dentro de las facultades y el avance de profesiones como arquitectura, estadística, ciencias económicas, odontología, veterinaria, psicología e ingeniería entre otras (J. Molina, 2014).

La reforma institucional de los años treinta en el contexto de la educación superior también favoreció la creación y la consolidación de otras universidades en el país, que mostraba a la UN como el núcleo del sistema. La UN coexistía con cuatro universidades oficiales que habían perdurado con las mismas vicisitudes en sus contextos regionales: la de Antioquía (1803) la de Nariño (1904), la del Cauca (1827) y la de Cartagena (1827). A mediados del siglo XX ya se contaban con otras IES públicas como la Escuela Normal Superior y las universidades: Distrital de Santander, la del Tolima, la del Atlántico y la de Caldas (UNAL, 2020, p. 56).

Este periodo de avance en la consolidación de la UN llega hasta el inicio del trágico bogotazo³¹. Durante la rectoría del profesor Gerardo Molina Ramírez (1944-1948) se generaron iniciativas por construir un sistema de bienestar universitario, becas y el aumento en el número de cupos, y se estimuló la realización de actividades de extensión cultural, proyecto de imprenta y gestión editorial para la UN (UNAL, 2020, p. 56).

En la década de los cincuenta al setenta en el contexto del régimen bipartidista (o frente nacional), la UN inicia un nuevo periodo de transición reformista direccionado por el Estado. El reinicio de la UN se dio en medio de conflictos entre el gobierno nacional, las directivas y los estudiantes. Un periodo marcado por la renuncia apresurada de varios rectores, la reivindicación política y social del estudiantado, las limitadas oportunidades para el ascenso social, la violencia rural y la intervención de los Estados Unidos en el desarrollo de la arquitectura institucional del país (UNAL, 2020, p. 56).

En 1964 se establecieron las bases de estas reformas que orientaron las próximas tres décadas de desarrollo institucional de la UN. Bajo el rectorado de José Félix Patiño (1964-1966) se concertaron las reformas con el gobierno nacional y parte de la comunidad universitaria dirigidas a: ajustar la estructura de cuerpos colegiados para el *gobierno universitario*, fijar unas *reglas del aporte presupuestal* del Estado; reducir o *simplificar las unidades académicas* (organizados a través de las facultades) y avanzar en la *financiación* con recursos internacionales para el mejoramiento de la infraestructura y financiar la investigación sobre todo en las áreas de las ciencias naturales e ingenierías (UNAL, 2020, p. 56). Estas reformas le brindaron una nueva estructura de gobierno a la UN con un regreso de su autonomía.

³¹ Se conoce como Bogotazo a una serie de disturbios ocurridos en Bogotá como consecuencia del magnicidio de Jorge Eliecer Gaitán líder del partido liberal en la década de los cuarenta del siglo pasado.

En la década de los 70, hubo un crecimiento de las comunidades estudiantil y profesoral de diversa condición económica, origen social, étnico y posición ideológica. Si bien no se puede afirmar que la UN se convirtió en una universidad de masas, si es posible afirmar que dejó de ser una universidad de élites (Melo y Tobón, 1988; Misas, 2011), esto favorecido por las políticas de admisión, matrícula, sostenibilidad, bienestar y formación. En esta época la universidad logró avanzar en brindar una educación de calidad respaldada por actividades de investigación en todos los campos del conocimiento (UNAL, 2020, p. 57).

También se definió el papel de la UN en el nuevo contexto del país, “como referente de la educación superior con perspectiva crítica, la investigación anudada al aprendizaje y el acceso al mundo de la academia para amplias capas de la población” (UNAL, 2020, p. 58). En este sentido, la UN se diferencia de otras instituciones de educación del Estado como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) (creado en 1957) enfocados en la formación técnica y tecnológica para el desarrollo económico y la Escuela de Administración Pública (ESAP) creada en 1958 para formar el sector administrativo de la función pública del Estado. También se diferenciaba en su misión de las universidades privadas, que en esta época iniciaban un crecimiento acelerado de formación profesional de élites y más asociada a las demandas del mercado laboral (Misas, 2011).

En las décadas de los ochenta y noventa hubo repercusiones importantes en el rumbo de las universidades públicas. Por un lado, la convergencia de factores que llevaron a un recrudecimiento de la violencia, represión y agitación social, producto del conflicto armado interno, la guerra contra las drogas y los imperativos del neoliberalismo que llevaron a frecuentes interrupciones de la vida académica, sumado a las constantes dificultades presupuestales y el atraso de la educación pública con respecto a la educación privada (UNAL, 2020, p. 58). Por otro lado, el espíritu de la Constitución de 1991 que direccionó con fuerza el rol de la UN “hacia una misión signada por contribuir en la resignificación del Proyecto Nación y de Universidad del Estado, fundamentado en estudiar y enriquecer el patrimonio cultural y ambiental de la nación en los órdenes científico, tecnológico, cultural y artístico, con autonomía académica e investigativa”³² (UNAL, 2020, p. 58). Aquí están consignados los elementos más importantes de su identidad y que tienen justificación dentro de su contexto institucional.

Esta nueva misión se expresó en dos hechos importantes: el primero la reestructuración del Régimen Orgánico Especial de 1993, que definió la naturaleza, los fines y la autonomía

³² Plasmado en el artículo 2 del decreto 1210 de 1993.

de la universidad e impulsó un cambio institucional que giraba en torno a la *flexibilidad curricular*, la *pedagogía*, la *evaluación docente*, y los *ajustes administrativos y financieros*; se inicia la reestructuración de la extensión, con un énfasis de integración universidad-sociedad (Mockus, 1995). El segundo en 1997 la conformación del sistema multisedes (o intersedes) en territorios fronterizos y andinos.

Como ha sido en épocas históricas anteriores, y tras las dificultades socioeconómicas y políticas del país, la universidad afrontó este periodo de cambio en medio de conflictos internos, en el que la política neoliberal impactó en esos cambios, en especial, los desarrollos de la ley 30 de 1992 que han afectado el modelo público de financiación de la educación superior en Colombia (UNAL, 2020, p. 58).

La primera década del siglo XXI en la vida institucional de la universidad estuvo caracterizada como de adecuación académica. Se trabajó para la definición de un *modelo de enseñanza-aprendizaje* que permitiera reducir la deserción y la repitencia en los pregrados, y lograr la integración de los posgrados en las dinámicas de la investigación de la universidad entre otros asuntos (Celis y Gómez, 2005).

“La definición de un nuevo estatuto estudiantil, la construcción de un nuevo estatuto docente, la búsqueda de la formación integral, la admisión especial, la adaptación al mundo global e informático, el cambio político, social, económico y cultural de la institución y del país, el conflicto y la paz, la transición hacia un nuevo modelo intersedes y la necesidad de formalizar la investigación, la extensión y la creación, ahora sumados a la innovación y los emprendimientos etc.” (UNAL, 2020, p. 59).

Son aspectos que delinear el presente institucional de la universidad (Ver tabla 24).

Tabla 24: Contexto histórico reformista de la UN de Colombia

1867	1902	1935	1948	1964	1993	2003
Olimpo Radical	Crisis de la Universidad decimonónica	Reformas liberales	Gran violencia y dictadura	Frente nacional	Constitución de 1991	Nuevo milenio
Organización académica y científica del país; profesionalización de élites, financiación y autonomía.	Movilización estudiantil por autonomía, libertad de cátedra, acceso a la educación.	Ley orgánica de la UN, campus Bogotá, Autonomía relativa, reorganización académica.	Inestabilidad y cierres	Reforma Patiño, simplificación unidades académicas, gobierno universitario, financiación, ampliación de la comunidad	Reforma Mockus, flexibilidad curricular, contexto, profundización y apertura, ajustes administrativos y financieros,	Reforma académica, Universidad Intersedes, nuevo estatuto estudiantil, armonización misional, SUE y financiación de la

				universitaria , investigación.	extensión, multisedes.	educación pública, adaptación a desafíos nacionales y globales, planeación estratégica.
--	--	--	--	--------------------------------------	---------------------------	--

Fuente: Plan Estratégico Institucional 2034.

4.1.3 Caracterización de la Universidad Nacional y la Sede Manizales

Con una población de más de 58000 estudiantes³³, la UN ofrece programas de formación en los niveles pregrado y posgrado; el 85% de sus estudiantes son de pregrado. Dentro de su oferta académica al 2022 cuenta con 450 programas académicos, de los cuales 103 son en pregrado, 111 en especialización, 168 en maestría y 68 en doctorado. Programas distribuidos en 8 áreas del conocimiento: Agronomía, Veterinaria y Afines; Bellas Artes; Ciencias de la Educación; Ciencias de la Salud; Ciencias Sociales y Humanas; Economía Administración y Contabilidad; Ingeniería, Arquitectura y Urbanismo; Matemáticas y Ciencias Naturales. Es una institución de carácter oficial y está acreditada de alta calidad por el Ministerio de Educación Nacional (Ver tabla 25).

Tabla 25: Resumen de Estadísticas

	UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	Nación
Matrícula Total	58.351	2.448.271
Matrícula Pregrado	50.145	2.259.970
Matrícula Posgrado	8.206	188.301
Proporción de matrícula atendida en programas con acreditación de alta calidad	100,0%	52,1%
Fuente: MEN (Sistema Nacional de Información de Educación Superior - SNIES, Sistema para la Prevención de la Deserción en las IES - SPADIES, Observatorio Laboral de la Educación - OLE)		

Organizativamente se encuentra conformada por 9 seccionales³⁴, 21 facultades, 9 Institutos y 2 Centros. El gobierno de la UN lo constituyen: 1. El Consejo Superior Universitario, 2. El Rector, 3. El Consejo Académico, 4. Los Consejos de Sede, 5. Los Vicerrectores, 6. El

³³ En términos de matrícula es la segunda IES más grande del país, sin embargo, representa el 2% del total de la matrícula del país.

³⁴ Amazonia, Bogotá, Caribe, De la Paz, Manizales, Medellín, Orinoquía, Palmira y Tumaco.

Gerente Financiero y Administrativo, 7. Los Directores de Sede de Presencia Nacional, 8. Los Consejos de Facultad, 9. Los decanos. 10. Los Directores de Instituto de Investigación y de Centro. 11. Los Directores de Departamento, los Directores de Programas Curriculares y las demás autoridades. Además, la Universidad está organizada académica y administrativa en tres niveles. En la ilustración 19, las Sedes Andinas y de frontera y en la tabla 26, se muestran los niveles de dirección y organización, tanto del nivel nacional como del nivel de sede y de facultad.

Ilustración 19: Sedes andinas y de presencia nacional



Fuente: Capacidades de investigación 2012-2021.

En el nivel nacional la estructura académico-administrativa está conformada por: 1. Consejo Superior Universitario; 2. Rectoría; 3. Consejo Académico; 4. Vicerrectorías Académicas, General, de Investigación; 5. Gerencia Nacional Financiera y Administrativa; 6. Secretaría General; 7. Comité de Vicerrectores. La estructura organizacional universitaria tiene un grado de complejidad significativo, debido a la alta diferenciación derivada de la división del trabajo (Ver tabla 26 e ilustración 19).

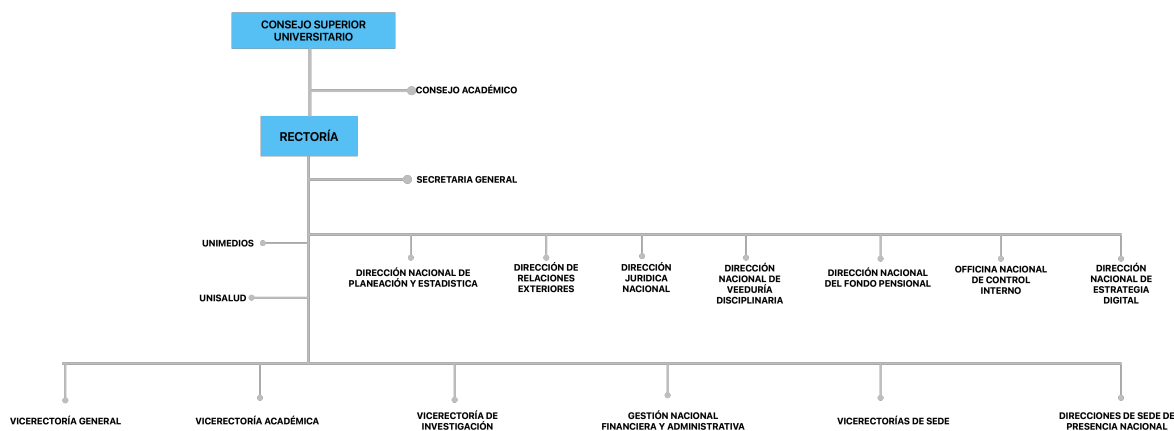
Tabla 26: Niveles de dirección y organización.

<p>NIVEL NACIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consejo Superior Universitario. • Rectoría. • Consejo Académico. • Vicerrectorías Académica, General, de Investigación y sus dependencias. • Gerencia Nacional Financiera y Administrativa y sus dependencias. • Secretaría General y sus dependencias.
-----------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Vicerrectores.
NIVEL DE SEDE	<ul style="list-style-type: none"> • Consejo de Sede. • Vicerrectoría de Sede y sus dependencias. • Secretaria de Sede y sus dependencias. • Institutos de Investigación de Sede. • Centros de Sede. • Comité Académico Administrativo de Sede de Presencia Nacional. • Dirección de Sede de Presencia Nacional.
NIVEL DE FACULTAD	<ul style="list-style-type: none"> • Consejo de Facultad. • Decanatura y sus dependencias. • Unidades Académicas Básicas (Departamentos, Institutos y Centros).

Fuente: Acuerdo 011 de 2005.

Ilustración 20: Organigrama de la UN de Colombia del nivel nacional.

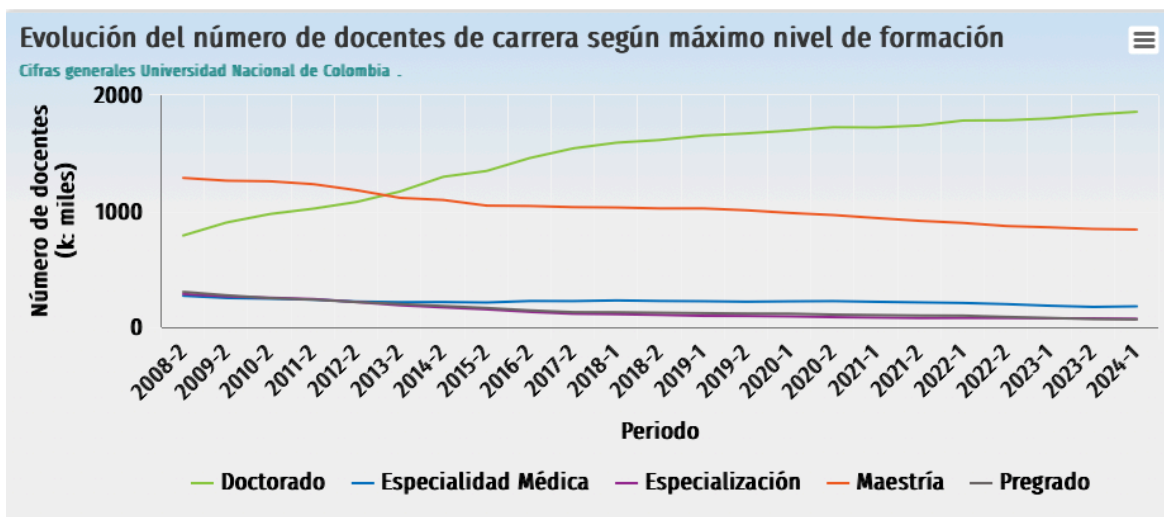


Fuente: página oficial de la UN www.unal.edu.co

La estructura de la UN posee las características del diseño de burocracia profesional propuesto por Mintzberg (1991, p. 394) caracterizada por su énfasis en las habilidades y los conocimientos de sus profesionales operativos para funcionar y en la producción de productos y/o servicios normativos. Esta configuración tiene dos características claves, la normalización de las habilidades y la descentralización, ambos fuertemente vinculados. La burocracia profesional cuenta para su coordinación con la normalización de las habilidades, su preparación y adoctrinamiento y con una relativa independencia sobre su trabajo. Por otro lado, pretende ser una estructura descentralizada tanto en su dimensión vertical como horizontal. En la universidad, los académicos conservan una autonomía y margen de libertad, debido a la dificultades o imposibilidad de un control directo sobre su labor por tratarse de una actividad compleja.

Hasta finales del 2023, la planta de carrera docente de la UN asciende a un poco más de 3000. El 30.7% son mujeres; un 65% tiene más de 50 años de edad; el 44% de la planta con más de 20 años de servicio a la universidad; el 57% son profesores asociados; el 80% tienen una dedicación o de tiempo completo o exclusiva y el 61.5% tiene formación doctoral.

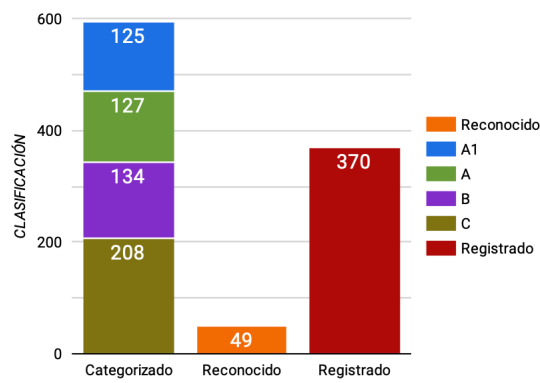
Ilustración 21: Nivel de formación docentes de carrera hasta primer semestre del 2024.



Fuente: Estadísticas UNAL

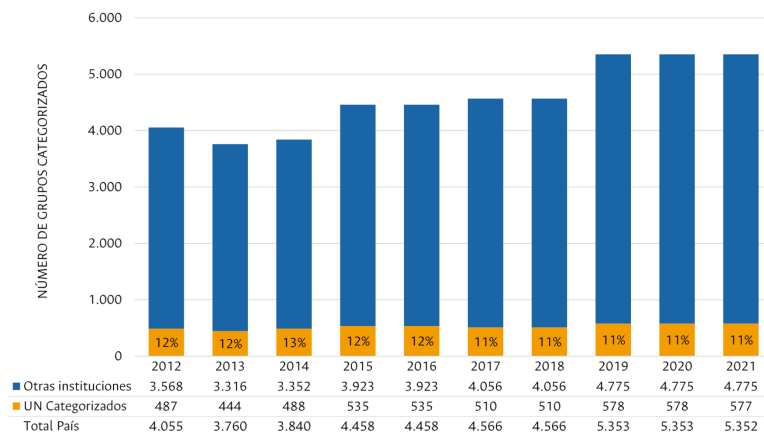
Hasta el 2023 la UN contaba con 594 grupos de investigación categorizados por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (MinCiencias), el 20% en la máxima categoría (A1). Los grupos categorizados de la UN representan el 11% del total de grupos categorizados en Colombia. La mayoría de los grupos de investigación se crearon entre el 2000 y 2015, periodo en el que se observa un cambio de orientación hacia una universidad de más investigación. Por otro lado, la UN en la última década ha duplicado sus publicaciones que aparecen en las bases de datos de Web of Science o Scopus (Ver ilustración del 21 al 24).

Ilustración 22: Categoría de los grupos de investigación año 2023



Fuente: Vicerrectoría de investigación UNAL

Ilustración 23: Comparación entre los grupos de investigación de la UN de Colombia categorizados en Scienti y los categorizados del país hasta el año 2021.



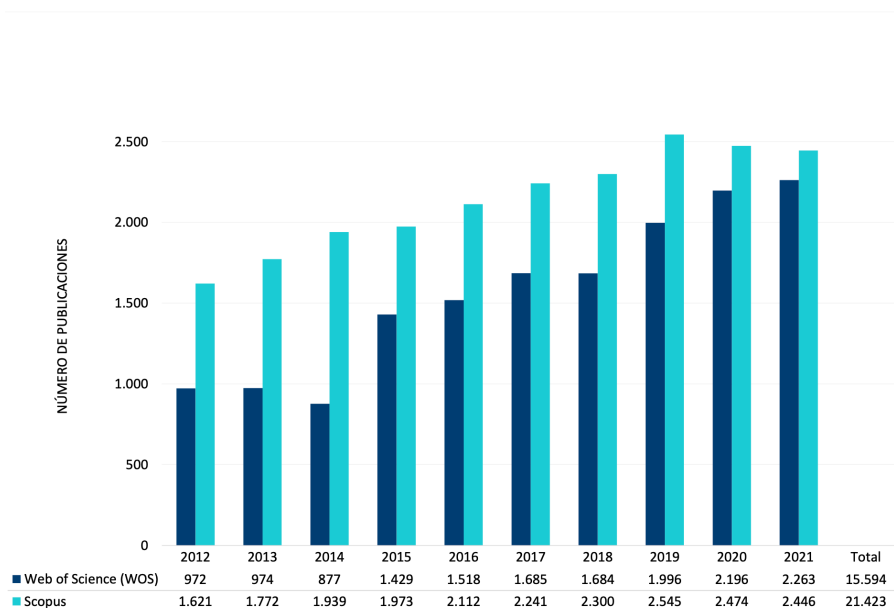
Fuente: Capacidades de investigación 2012-2021 UNAL.

Ilustración 24: Creación de los grupos de investigación hasta el año 2021



Fuente: Vicerrectoría de investigación UNAL

Ilustración 25: Publicaciones de autores vinculados a la UN en Web of Science (Wos) y Scopus, período 2012-2021

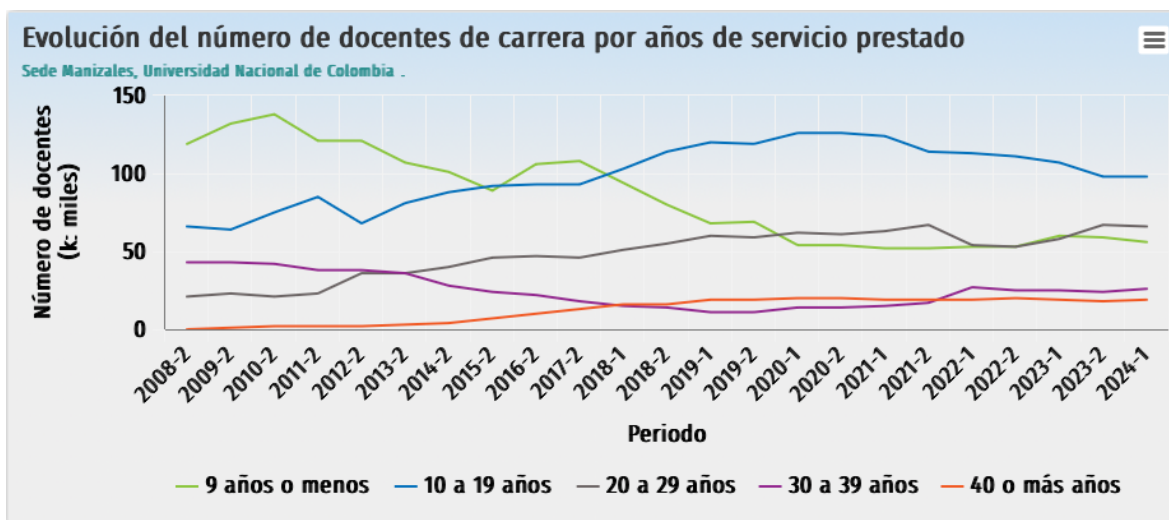


Fuente: Capacidades de investigación 2012-2021 UNAL.

Los anteriores datos son un indicador de que en las últimas dos décadas la UN ha hecho un tránsito de una universidad de docencia o profesionalizante a una universidad de investigación y juega un rol importante en la investigación que se desarrolla en el país.

Con respecto a la Sede Manizales, ella es la tercera seccional más grande después de Bogotá y Medellín. Está integrada por tres facultades: Administración, Ingeniería y Arquitectura y Ciencias Exactas y Naturales y dos institutos: el de Estudios Ambientales y el de Biotecnología y Agroindustria. La Sede cuenta con un poco más de 5400 estudiantes, representan el 10% del total de estudiantes de la UN. Con 264 docentes de carrera que representan el 9% del total de docentes. El 27% son mujeres; El 42% tienen más de 20 años de servicio a la universidad. El 65% son profesores asociados y el 71% son profesores tiempo completo o con exclusiva. El 63% tienen formación doctoral³⁵.

Ilustración 26: Años de servicio prestado en la Sede Manizales.



Fuente: Estadísticas UNAL.

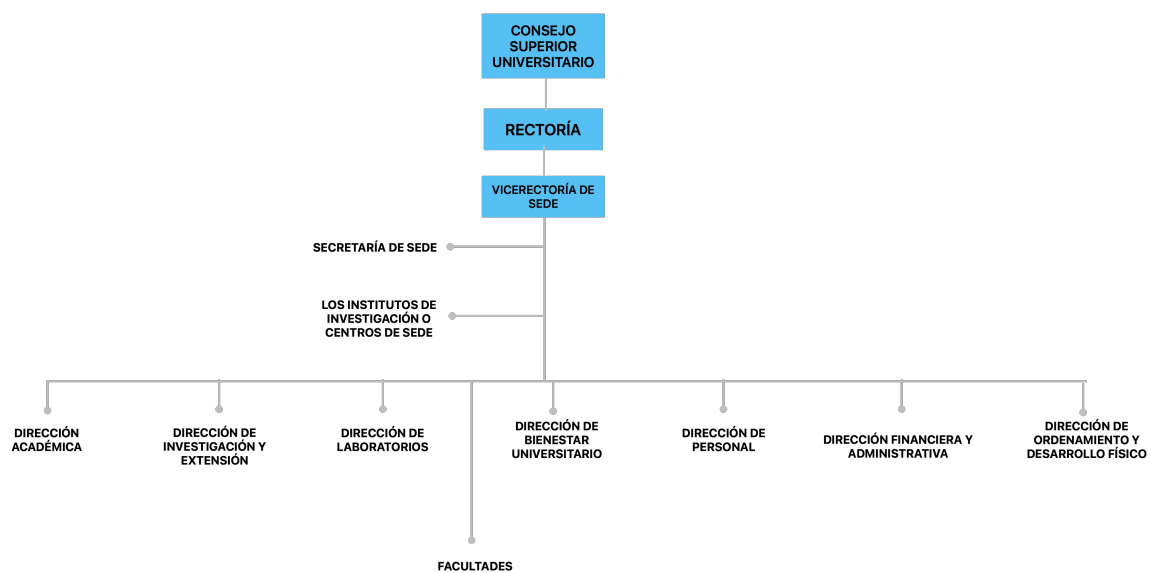
La Sede Manizales cuenta con 69 grupos de investigación. 47 de ellos categorizados por Minciencias³⁶. Como reflejo del nivel nacional la Sede es una muestra en ese tránsito de una universidad de docencia a una universidad de investigación.

El mayor órgano de gobierno de la Sede Manizales es el Concejo de Sede, precedido por el Vicerrector de Sede. En la parte media se encuentran las distintas direcciones de gestión de la Sede y en la parte baja de la estructura se encuentran las facultades.

³⁵ Datos actualizados a 2024.

³⁶ Fecha de la última convocatoria de medición de grupos e investigadores realizadas por el Ministerio de Ciencia y Tecnología en el país.

Ilustración 27: Organigrama de la Sede Manizales



Fuente: Página oficial UN www.unal.edu.co

Ilustración 28: Universidad Nacional Sede Manizales Campus Palogrande



Fuente: fotografía propia.

Ilustración 29: Universidad Nacional Sede Manizales Campus el Cable



Fuente: fotografía propia.

Ilustración 30: Universidad Nacional Sede Manizales campus el Cable



Fuente: fotografía propia.

4.2 Los referentes identitarios de la Universidad Nacional de Colombia

Como se indicó en el referente teórico, desde la perspectiva del actor social, la IO reside en las *afirmaciones institucionales*. Es decir, lo que explícitamente se establece que es la organización y lo que representa, y que se espera influya en la percepción de los miembros sobre las características centrales, distintivas y duraderas de la organización al proveer narrativas consistentes y legítimas y permitan construir un sentido del colectivo (Czarniawska, 1997; Whetten y Mackey, 2002). Se retoman las afirmaciones institucionalizadas que constituyen la identidad de la UN y que se encuentran en su componente ideacional. Es decir, que están presentes en su misión, visión, principios orientadores, narrativas, historias, discursos, programas, políticas y prácticas distintivas.

La identidad de la UN se ha construido a partir de tres referentes: su *carácter nacional, público y autónomo*. Estos están presentes tanto en su historia, marco normativo y discurso de directivas³⁷ y representantes de la organización. Si bien este trabajo ha diferenciado tres referentes de identidad: “lo público”, “nacional” y “autónomo”, esto no significa que se intente describir la IO de la UN solamente con estos, o que estos describan la identidad (como totalidad) de la UN. No obstante, son los referentes de IO más relevantes encontrados. A continuación, se describe la naturaleza, misión, fines y desde lo institucional el sentido dado a lo nacional, público y autónomo.

4.2.1 Naturaleza, misión, fines y autonomía

La naturaleza, fines y misión de la UN están establecidos en el decreto 1210 de 1993. En su artículo 1 se define su naturaleza:

“La Universidad Nacional de Colombia **es un ente universitario autónomo del orden nacional**, vinculado al Ministerio de Educación Nacional, con régimen especial, cuyo objeto es la educación superior y la investigación, a través del cual el Estado, conforme a la Constitución Política, promoverá el desarrollo de la educación superior hasta sus más altos niveles, fomentará el acceso a ella y desarrollará la investigación, la ciencia y las artes para alcanzar la excelencia.”³⁸

“La Universidad Nacional de Colombia tendrá como **ámbito principal de proyección el territorio nacional**, podrá crear y organizar sedes y dependencias, y adelantar planes, programas y proyectos, por sí sola o en

³⁷ Rectores, vicerrectores y decanos entre otros.

³⁸ El resaltado en negrita es intencional propia.

cooperación con otras entidades públicas o privadas y especialmente con las universidades e institutos de investigación del Estado.”

Una ampliación de su naturaleza se encuentra en el acuerdo 011 de 2005 artículo 1, allí se hacen más explícitos sus atributos identitarios (resaltado en negrita).

“La Universidad Nacional de Colombia, creada por la Ley 66 de 1867, es una comunidad académica cuya misión esencial es la creación, desarrollo e incorporación del conocimiento y su vinculación con la cultura. Es un **órgano público estatal, autónomo e independiente**, de rango constitucional, organizado en desarrollo del inciso 2 del artículo 113 de la Constitución Política, **no perteneciente a ninguna de las ramas del poder público, con personería jurídica especial, no identificable ni asimilable a ninguna de las que corresponden a otras modalidades o tipos de entes públicos, con capacidad de designar sus directivas y de regirse por sus propios estatutos de acuerdo con la ley especial que lo regula**. La Universidad Nacional de Colombia cumple, en nombre del Estado, funciones no administrativas orientadas a promover el desarrollo de la educación superior hasta sus más altos niveles, fomentar el acceso a ella y desarrollar la docencia, la investigación, las ciencias, la creación artística y la extensión, para alcanzar la excelencia y los fines señalados en el artículo 2 del Decreto Extraordinario 1210 de 1993 y en este Estatuto”.

“Por su **carácter nacional y para un mejor cumplimiento de su misión de contribuir a la identidad de la Nación en su diversidad**, la Universidad Nacional de Colombia está constituida por las Sedes creadas a la fecha de vigencia del presente acuerdo y por aquellas que se creen o integren en el futuro, en armonía con sus planes y programas de desarrollo.”

En la declaración de su naturaleza se identifica un esfuerzo por vincular elementos orientados a fortalecer la identidad de la UN como diferente a cualquier tipo de organización de educación superior o del sistema general de organizaciones de la sociedad. Por otro lado, sus referentes identitarios se observan en la declaración de sus fines, tanto en el decreto 1210 de 1993 (Artículo 2) cómo en el acuerdo 011 de 2005 (Artículo 3).

Tabla 27: Fines de la UN

Decreto 1210 de 1993	Acuerdo 011 de 2005
<p>a) Contribuir a la unidad nacional, en su condición de centro de vida intelectual y cultural abierto a todas las corrientes de pensamiento y a todos los sectores sociales, étnicos, regionales y locales;</p> <p>b) Estudiar y enriquecer el patrimonio cultural, natural y ambiental de la nación y contribuir a su conservación;</p>	<p>1. Contribuir a la unidad nacional y a su vinculación con el ámbito internacional, en su condición de centro universitario abierto a todas las creencias, corrientes de pensamiento y a todos los sectores sociales, étnicos, culturales, regionales y locales.</p> <p>2. Crear y asimilar críticamente el conocimiento en los campos avanzados de las ciencias, la técnica, la tecnología, el arte y la filosofía.</p> <p>3. Formar profesionales e investigadores sobre una base científica, ética y humanística,</p>

<p>c) Asimilar criterios y crear conocimiento en los campos avanzados de las ciencias, la técnica, la tecnología, el arte y la filosofía;</p> <p>d) Formar profesionales e investigadores sobre una base científica, ética y humanística, dotándolos de una conciencia crítica, de manera que les permita actuar responsablemente frente a los requerimientos y tendencias del mundo contemporáneo y liderar creativamente procesos de cambio;</p> <p>e) Formar ciudadanos libres y promover valores democráticos, de tolerancia y de compromiso con los deberes civiles y los derechos humanos;</p> <p>f) Promover el desarrollo de la comunidad académica nacional y fomentar su articulación internacional;</p> <p>g) Estudiar y analizar los problemas nacionales y proponer, con independencia, formulaciones y soluciones pertinentes;</p> <p>h) Prestar apoyo y asesoría al Estado en los órdenes científico y tecnológico, cultural y artístico, con autonomía académica e investigativa;</p> <p>i) Hacer partícipes de los beneficios de su actividad académica e investigativa a los sectores sociales que conforman la nación colombiana;</p> <p>j) Contribuir mediante la cooperación con otras universidades e instituciones del Estado a la promoción y al fomento del acceso a educación superior de calidad;</p> <p>k) Estimular la integración y la participación de los estudiantes, para el logro de los fines de la educación superior.</p>	<p>dotándolos de una conciencia crítica, que les permita actuar responsablemente frente a los requerimientos y tendencias del mundo contemporáneo y liderar creativamente procesos de cambio.</p> <p>4. Formar ciudadanos libres y promover valores democráticos, de tolerancia y de compromiso con los deberes civiles y los derechos humanos.</p> <p>5. Estudiar y enriquecer el patrimonio cultural, natural y ambiental de la nación y contribuir a su conservación.</p> <p>6. Propender por la existencia de un ambiente propicio para el desarrollo personal de sus integrantes y de sus grupos de investigación; de los procesos individuales y colectivos de formación, por la calidad de la educación, y por el avance de las ciencias y las artes y de su vinculación a la cultura.</p> <p>7. Promover el desarrollo de su comunidad académica, de la comunidad académica nacional y fomentar su articulación internacional.</p> <p>8. Estudiar y analizar los problemas nacionales y proponer, con independencia, formulaciones y soluciones pertinentes.</p> <p>9. Prestar apoyo y asesoría al Estado en los órdenes científico, tecnológico, técnico, cultural y artístico, con autonomía académica e investigativa.</p> <p>10. Hacer partícipes de los beneficios de su actividad académica e investigativa a los sectores sociales que conforman la nación colombiana.</p> <p>11. Contribuir mediante la cooperación con otras universidades e instituciones a la promoción, al fomento, al mejoramiento de la calidad y acceso a la educación superior.</p> <p>12. Estimular la integración y la participación de los miembros de la comunidad universitaria con el objetivo de lograr los fines de la educación superior.</p> <p>13. Participar en empresas, corporaciones mixtas u otras formas organizativas, para dar cumplimiento a los objetivos y funciones de la Universidad.</p>
--	---

Fuente: Decreto 1210 de 1993 y Acuerdo 011 de 2005.

Aunque se plantean diferencias en el texto de los enunciados en el decreto 1210 y acuerdo 011 de 2005³⁹. Se conserva el mismo sentido en la declaración de sus fines presentes en ambas fuentes. Lo nacional, público y autónomo están presentes tanto en la naturaleza y los fines de la UN.

4.2.2 El carácter nacional, público y autónomo

El carácter nacional de la UN es uno de sus rasgos distintivos, que tienen un origen institucional y que permite diferenciarla de las demás instituciones de educación superior tanto públicas como privadas. Este carácter está presente en la declaración de su naturaleza (Artículo 1): “La Universidad Nacional de Colombia es un ente universitario autónomo del orden nacional” “La Universidad Nacional de Colombia tendrá como ámbito principal de proyección el territorio nacional” (Decreto 1210, 1993, artículo 1). “Por su carácter nacional y para un mejor cumplimiento de su misión de contribuir a la identidad de la Nación en su diversidad, la Universidad Nacional de Colombia está constituida por las sedes creadas a la fecha de la vigencia del presente acuerdo y por aquellas que se creen o integren en el futuro, en armonía con sus planes y programas de desarrollo” (Acuerdo 011 Estatuto General, 2005, Artículo 1).

También, el carácter nacional está presente en la declaración de algunos de sus fines: “Contribuir a la unidad nacional...” “Estudiar y enriquecer el patrimonio cultural, natural y ambiental de la nación...” “Estudiar y analizar los problemas nacionales...” “Hacer partícipes de los beneficios de su actividad académica e investigativa a los sectores que conforman la nación colombiana” entre otros relacionados (Acuerdo 011 Estatuto General, 2005, Artículo: 3). Afirmaciones sobre este carácter se encuentra en el Plan Estratégico Institucional (Plei) en el que se declara que el propósito superior es “Ser la universidad de la nación...” (UNAL, 2020, p. 13). En este mismo plan, en uno de sus objetivos estratégicos, también se hace explícito este carácter: “Fortalecer el carácter nacional y la vocación de integración y desarrollo local y regional...” (UNAL, 2020, p. 14) y en la visión que se plantea para el 2034 “se nos reconoce por contribuir a la construcción de nación y por la excelencia ...”(UNAL, 2020, p. 18).

Este carácter ha estado presente desde la fundación misma de la universidad. “desde su fundación en 1867 la Universidad Nacional de Colombia ha defendido la educación pública, laica, poli clasista, autónoma, democrática e incluyente. Por lo tanto, ha cumplido su papel

³⁹ En el acuerdo 011 de 2005 se adicionan dos enunciados en la declaración de sus fines.

crucial en la tarea de construir la nacionalidad colombiana” “Con la fundación de la Universidad surgió una característica de la educación superior pública: su carácter nacional y policlasista” (Semana, 2017a, pp. 8–9).

Por otra parte, el carácter público de la UN está definido en la declaración de su naturaleza: “ (...) Es un órgano público estatal, autónomo e independiente, de rango constitucional, organizado en el desarrollo del inciso 2 del artículo 113 de la Constitución Política (...) La Universidad Nacional de Colombia cumple, en nombre del Estado, funciones no administrativas orientadas a promover el desarrollo de la educación hasta sus más altos niveles (...)” (Acuerdo 011 Estatuto General, 2005, Artículo 1). En el Plei en la visión que se plantea para el 2034 también se resalta ese carácter público "Somos el referente de la Universidad del Estado y para la Nación en América Latina" (UNAL, 2020, p. 18).

Al igual que con su carácter nacional, el carácter público está presente desde su fundación como lo expresa el conmemorativo de la Revista Semana "Al cumplir sus 150 años, la Universidad Nacional, como el primer día, sigue siendo el gran estandarte de la educación pública incluyente, libre y comprometida con el progreso del país." (...) “Desde su fundación la UN ha sido la abanderada de la educación pública nacional, poli clasista y de alta calidad” (Semana, 2017b, p. 8).

Lo público en la UN se asocia a varios significados, entre los principales se encuentra: es propiedad de todos y todas, sus productos benefician a todas y todos los colombianos, es abierto a todos los habitantes, es controlada por el Estado pero sin detrimento de su autonomía, sus servicios son de bajo costo y es financiada por el Estado. El carácter público es un rasgo central en la identidad de la UN.

Por último, el carácter autónomo está explícitamente declarado en su naturaleza: "La Universidad Nacional de Colombia es un ente universitario autónomo de carácter nacional" (Decreto 1210, 1993, artículo. 1). "...Es un órgano público estatal, autónomo e independiente, de rango constitucional, organizado en desarrollo del inciso 2 del artículo 113 de la Constitución Política, no perteneciente a ninguna de las ramas del poder público, con personería jurídica especial, no identificable ni asimilable a ninguna de las que corresponden a otras modalidades o tipos de entes públicos, con capacidad de designar sus directivas y de regirse por sus propios estatutos de acuerdo con la ley especial que lo regula." (Acuerdo 011 Estatuto General, 2005, artículo 1).

Además, en el decreto 1210 de 1993 se establece su régimen de autonomía (artículo 3), autonomía académica (artículo 4) y la autonomía administrativa y financiera (artículo 8).

“Régimen de autonomía: En razón de su misión y de su régimen especial, la Universidad Nacional de Colombia es una persona jurídica autónoma, con gobierno, patrimonio y rentas propias y con capacidad para organizarse, gobernarse, designar sus propias autoridades y para dictar normas y reglamentos, conforme al presente Decreto.”

“Autonomía académica: La Universidad Nacional de Colombia tendrá plena independencia para decidir sobre sus programas de estudio, investigativos y de extensión. Podrá definir y reglamentar sus características, las condiciones de ingreso, los derechos primarios exigibles y los requisitos para la expedición de títulos correspondientes.”

“Autonomía financiera y presupuestal: Para los fines definidos por este Decreto, la Universidad Nacional de Colombia tiene autonomía para usar, gozar y disponer de los bienes y rentas que conforman su patrimonio, para programar, aprobar, modificar y ejecutar su propio presupuesto, en los términos que defina la Ley Orgánica de Presupuesto y la correspondiente ley anual, teniendo en cuenta su naturaleza y régimen jurídico especiales.”

En el acuerdo 011 de 2005 se amplían los elementos que dan carácter a la autonomía de la UN.

“En razón de su naturaleza y fines, la organización y funcionamiento de la Universidad Nacional de Colombia en todos los órdenes, se rige por el principio de autonomía universitaria garantizado por el artículo 69 de la Constitución Política, conforme al cual, en los términos señalados en la Ley 30 de 1992 y en el artículo 3 del Decreto Extraordinario 1210 de 1993, tiene capacidad para regular con independencia y con sujeción a la Constitución Política y a la Ley todas las materias de naturaleza académica, financiera y administrativa, indispensables para el cumplimiento de su objeto y, principalmente, las siguientes:

1. La organización académica y administrativa de los niveles: Nacional, de Sede, de Facultad y de otras modalidades organizativas, y la forma de designación de sus directivas. Se observarán para este efecto los principios de no duplicidad funcional y de eficiencia, y se establecerá una estructura básica, y criterios o directrices para la organización de los niveles de Sede y de Facultad.
2. Los programas académicos de formación, investigación y extensión, sus características, condiciones, requisitos de ingreso, derechos pecuniarios y exigencias para la expedición de títulos. Este régimen comprenderá las competencias, sistemas y procedimientos para la creación, modificación y supresión de los programas. (Ver Acuerdo CSU 033 de 2007, Acuerdo CSU 035 de 2009, Acuerdo CSU 036 de 2009.)
3. La definición de políticas y programas de bienestar universitario.
4. El sistema propio de autoevaluación y de acreditación externa para sus programas.
5. El ejercicio de las funciones de asesoría en relación con la inspección y vigilancia del sistema de educación superior y de cooperación en la organización y funcionamiento del sistema nacional de acreditación, de que

trata el literal b) del párrafo del artículo 2 y el artículo 6 del Decreto Extraordinario 1210 de 1993.

6. El régimen de planeación y de evaluación permanente de resultados.
7. El régimen presupuestal y financiero, que establecerá los mecanismos y procedimientos para la asignación de los recursos, así como para su ejecución.
8. El régimen de control interno.
9. Las normas estatutarias aplicables al personal académico y a los estudiantes.
10. La regulación del régimen del personal administrativo y, en particular, de la carrera administrativa especial del personal administrativo.
11. El sistema de seguridad social en salud para su personal académico y administrativo.
12. Las normas de contratación, cooperación y asociación.
13. El régimen especial en materia disciplinaria.”

El carácter autónomo también hace parte de la declaración de los principios en el acuerdo 011 de 2005.

Autonomía. La organización y la asignación de funciones tendrán como fin garantizar y fortalecer la autonomía universitaria, entendida como la capacidad que tiene la institución para autogobernarse, designar sus propias autoridades y expedir sus propios reglamentos de acuerdo con la Constitución Política y las leyes.

La autonomía está presente en el transcurrir histórico de la universidad. Fue en 1935, mediante la ley 68, donde la UN se constituyó en un organismo autónomo, con personería jurídica e independencia (Semana, 2017a, p. 10). La ley 68 (1935) garantizó las libertades académicas y reconoció la participación de profesores y estudiantes en la dirección de la Universidad (G. Molina, 1968, p. 37). Según el exrector de la UN Gerardo Molina a partir de la promulgación de esta ley la Universidad vivió entonces su hora más radiante. La autonomía ha sido una conquista de la Universidad, en 1968 el mencionado rector reflexionaba sobre el trasegar de la autonomía universitaria en la UN. Para él la autonomía no puede entenderse sólo como el derecho de oponerse a la presencia de los gobiernos y las confesiones, es mucho más que eso, “la autonomía se convierte en una herramienta que deben usar las gentes del progreso para trabajar por el desarrollo independiente de las naciones débiles, mediante el incremento de una cultura profunda y dinámica, cuyo destino es la promoción de la respectiva sociedad” (G. Molina, 1968, p. 47). La autonomía representa un rasgo central y distintivo de la Universidad.

Estas características de lo nacional, lo público y lo autónomo ha permanecido a lo largo del tiempo, y ha llegado a convertirse en sus principales rasgos identitarios. Como se verá muchos de estos elementos están presentes en el discurso de los actores-académicos de la Universidad con diferentes significaciones asociados a ellos. Pero antes se muestra como la IO de la UN presenta desafíos ante cambios organizacionales externos e internos, asociados con la lógica empresarial.

4.3 Desafíos a la IO de la Universidad Nacional

La perspectiva de las lógicas institucionales posibilita estudiar las interrelaciones entre el individuo, las organizaciones e instituciones en el sistema inter-institucional. Ofrece una comprensión de la influencia del contexto en los actores individuales y colectivos ubicados en órdenes institucionales específicos, caracterizados por principios, prácticas y símbolos específicos (Thornton et al., 2012, p. 2). Para esta perspectiva las instituciones operan en el nivel macro de la sociedad, en el nivel meso las organizaciones y en el nivel micro los individuos. Se asume la existencia de distintas lógicas institucionales, que para el caso analizado se toman como tipos ideales la lógica empresarial/managerial y la lógica educativa/académica. A continuación, a partir del esquema analítico de las lógicas institucionales se abordan elementos contextuales, de lo organizacional y los individuos, que combinados ofrecen un marco para comprender la dinámica de la IO ante el contexto de cambio.

Las lógicas institucionales se integran tanto de aspectos materiales como simbólicos que se encuentran unidos. No obstante, para fines analíticos es posible considerarlos separadamente (Thornton et al., 2012). Se establece una estrategia de análisis que articula la subjetividad de los actores en términos de construcción de sentido y los hechos, con el propósito de encontrar relaciones que permitan identificar la influencia en los fenómenos organizacionales y en la dinámica de la IO. Lo expuesto se construye a partir de las subjetividades que afloran en el discurso de los académicos, así como del estudio de los documentos que produce la misma universidad⁴⁰ que buscan seguir la ruta metodológica mencionada. Los desafíos son tanto externos como internos a la universidad. Entre los externos se encuentran la autofinanciación de la universidad, las presiones normativas del entorno institucional y la pandemia del covid 19. Entre los internos, la orientación de la universidad hacia la investigación, el relevo generacional, la creciente burocratización, el

⁴⁰ Se incluyen textos escritos, videos y fotografías.

aumento del control, la centralización y el flojo acoplamiento. Estos desafíos así como los cambios institucionales y organizacionales se pueden rastrear a través del análisis de la documentación oficial como de la narrativa de sus académicos.

4.3.1 Dimensión del campo organizacional: Desafíos externos a la IO

El campo de la educación superior es considerado un campo organizacional caracterizado por un pluralismo institucional (Canhilal et al., 2016; Lepori, 2016). Este se encuentra atravesado por distintos factores contextuales y lógicas institucionales. Esta parte se desprende del segundo objetivo específico en el que se pretende *entender los efectos del cambio en la dinámica de la IO y consecuentemente en las prácticas de la universidad*.

Se propone un análisis de los aspectos exógenos a la organización universitaria que apoyen el entendimiento de su contexto y que desafían la IO de la universidad en la actualidad. Los cambios en el contexto institucional de la educación superior inducen a los actores de la universidad a interrogarse sobre las características que se consideran centrales y distintivas de la organización. Son tres las categorías que se consideran relevantes y que aparecen en los relatos de los académicos entrevistados: la *financiación de la universidad*, el *contexto normativo* y la *pandemia covid-19*.

4.3.1.1 La autofinanciación de la Universidad

En las últimas décadas y en el contexto neoliberal se da la reducción de la financiación de la universidad en el mundo y en el contexto latinoamericano (Castelao, 2021, p. 7). Según Ibarra (2005, p. 17) la privatización se da a partir de dos mecanismos, el primero, el traslado de una parte del costo de la educación a los estudiantes y sus familias, mediante el incremento de costos y matrículas; el segundo, a partir de la operación de políticas públicas que alimentan la expansión de la educación superior privada frenando el crecimiento de la pública.

El sistema de educación superior en Colombia se da a través de un modelo de financiación mixto (público-privado) que posibilita financiar el acceso tanto vía de la oferta como de la demanda y cumplir su misión de servicio a la sociedad (Martínez, 2017, p. 178). El modelo de financiación de la universidad pública colombiana y la baja inversión que el Estado y la sociedad aplican en ella hace que tenga una capacidad limitada para cumplir su misión e impactar a la sociedad (Martínez, 2017, p. 179).

Así como lo es para la universidad pública latinoamericana y colombiana, la financiación es un problema estructural en la UN. La sostenibilidad financiera ha sido uno de sus desafíos

históricos y con limitadas soluciones estructurales por parte del Estado. Esta situación en los últimos tiempos ha llevado a la UN a diversificar sus fuentes de financiamiento y la racionalización del gasto (UNAL, 2020, p. 81). Al 2024 la universidad genera un 40% de recursos propios para financiarse, y lo hace a través de las matrículas, los posgrados y la extensión remunerada (Acuerdo 031 de 2023).

Dadas las limitaciones estructurales en la financiación de la universidad y al considerar que si bien la UN por su naturaleza no es una institución en la búsqueda de lucro, desde el punto de vista de los académicos entrevistados, sí está presionada y obligada a la búsqueda de recursos para su sostenimiento. Un ejemplo de ello son los posgrados y la extensión remunerada que son una fuente importante de recursos de la universidad. Así lo relatan los académicos.

Facultad de Administración: "... mucha gente entiende que en la UN no tiene como fin fundamental obtener recursos, es una institución sin ánimo de lucro (...) lo cual también está en discusión en la medida en que gran parte de los recursos que se utilizan en algunas actividades, por ejemplo en actividades de investigación, de movilidad, salen de recursos que tienen que obtener dentro de la UN y que implica tener unos costos asociados a las actividades que se hacen, las actividades de extensión, de posgrado etc. Es claro que los posgrados tienen como otra connotación desde esa categoría que ya no es con ánimo de lucro y es que tienen que ser autosostenibles, entonces obliga a tener esa connotación asociada" (David:6).

Facultad de Administración: "El problema del presupuesto ha hecho que la UN tenga un porcentaje muy alto de asesorías o intervenciones hacia afuera; de consultorías para poder solventar los gastos internos, de autofinanciación. Indudablemente esos son límites fuertes a la idea de lo nacional. Hoy la universidad pública representa en todo el país un porcentaje muy pequeño, no es lo que fue en el pasado. Yo creo que hay un porcentaje de 60% o 70% de universidades privadas y un 30% o 40% de universidad pública. La correlación de fuerzas ya no es igual. (Luis:10).

Los académicos son conscientes del contexto de autofinanciación y parecen consentir la búsqueda de recursos para la financiación de la UN. Además, la UN actualmente privilegia las actividades que generan recursos, sobre todo para el apalancamiento de las actividades de investigación, en detrimento de la calidad de los otros frentes de acción.

Facultad de Administración: Lo público desde el punto de vista de lo financiero yo creo que hay dos componentes, tanto el hecho de que la UN tiene que tener algunas actividades que están orientadas a conseguir lucro como los posgrados y las actividades de extensión, (...) yo siento que la UN ahora está muy interesada por las necesidades que tiene de conseguir recursos, y a veces, las actividades que no generan recursos ya no son de primera categoría." (David:9).

La autofinanciación ha representado un desafío estructural para la presencia del carácter nacional, público y autónomo de la UN no solo en la actualidad sino a lo largo de su historia. Desde el punto de vista de los académicos se acepta y se conciente el escenario de autofinanciación de la universidad. Además, hay un reconocimiento actual de que la UN parece valorar más las actividades que generan recursos, por encima de otras actividades que podrian tener una justificación más académica.

4.3.1.2 Contexto normativo: Presiones del entorno institucional

Entre las demandas del contexto institucional se encuentra las que provienen del Estado. En el contexto de las reformas que se desarrollaron en America Latina durante los noventa se da la introducción de mecanismos de evaluación, acreditación y certificación (Vaccarezza, 2006, p. 38). La incorporación de mecanismos de mercado se sustentó en el diseño de políticas que cambian el rol del Estado, de pasar de la función como prestador del servicio a una de control que calcula la ampliación de la cobertura y la calidad a través de un modelo de rendición de cuentas (Ibarra-Colado, 2005; Muñoz, 2015). Según Ibarra (2005, p. 17) la exigencia de estos mecanismos representa un modo de privatización de la universidad para obtener recursos económicos extraordinarios y que conducen al cambio institucional bajo criterios de eficiencia y productividad, expresión de lógica empresarial-managerial.

La incorporación de estos mecanismos de mercado en el contexto colombiano se inicia en la década de los 80 y se consolida en los 90 cuando se dan una serie de transformaciones en el sistema político, económico y social en el periodo de la presidencia de César Gaviria Trujillo (1990-1994). Es en el periodo de la “apertura económica” con múltiples cambios en el modelo económico y político en nombre de la productividad y la eficiencia, se implementa el modelo neoliberal cuyas características son: la apertura de los mercados, la descentralización y la privatización de la función pública (Bocanegra, 2006; Galindo et al., 2015; Martínez-Álvarez, 2015; Montes y Mendoza, 2018).

Resultado de esas transformaciones, en el contexto de la Nueva Constitución Política (1991) que promueve la ley 30 de 1992, se organizan el servicio público de educación superior y se derivan posteriormente los procesos de acreditación y evaluación. En 1995 inician los procesos de acreditación de los programas académicos y en el 2003 se establecen las condiciones mínimas de calidad en el funcionamiento de los mismos, normas que se han ido modificando bajo el discurso de la calidad de las IES. Surge así la orientación política del Estado Colombiano para transformar las IES dentro de una lógica de mercado

que reconfigura sus funciones misionales (Montes y Mendoza, 2018; Pineda y Celis, 2017; Suárez-Landazábal y Buendía, 2020). La acreditación representa para las universidades una demanda institucional para obtener legitimidad.

La UN no es ajena a estos procesos de evaluación acreditación y certificación. Incluso para el año 2021 la UN renovó su acreditación institucional multicampus. Frente a estas demandas la UN ha avanzado en la configuración de sus sistemas de gestión académica, administrativa, de información y de calidad en los diferentes niveles de la organización (UNAL, 2020, p. 70). Sin embargo, estas demandas generaron un crecimiento en la estructura burocrática de la universidad.

Exdirectivo: “A nosotros nos están pidiendo que tenemos que tener un sistema de gestión de calidad y esa lógica viene de hace 10 años para acá ¿y por qué nos la piden? porque es necesario tener sistemas de gestión de calidad en las universidades, nos lo está pidiendo el Ministerio de Educación y nos lo están pidiendo otros actores del sistema (...) nosotros tenemos que tener un sistema de acreditación de programas y un sistema institucional y eso demanda nuevas estructuras, nuevas formas. Si tú vas a la dirección académica hoy y la miras hace 10 años, 15 años, pues antes había 4 personas, ahora hay 40 ¿por qué? Porque hay que responder a eso.”
(Carlos:61).

La UN se ha adaptado a esas demandas institucionales que influyen en el cumplimiento de su misión institucional y al hacerlo a cedido parte de su autonomía. También hay que tener presente que la UN es referente para las demás IES, los cambios institucionales y organizacionales que se generen en la UN es probable que se repliquen a las demás IES públicas en Colombia.

4.3.1.3 Pandemia Covid-19

Como todas las dimensiones de la vida humana en el 2020 la gestión universitaria se vio impactada por el advenimiento de la pandemia Covid-19. En Colombia, la situación de la pandemia redefinió, reconfiguró y transformó la gestión de las IES, que no sólo incorporaron los lineamientos y normatividades de los gobiernos locales, sino que se adaptaron a un escenario de incertidumbre con relación a su duración (Bedoya-Dorado et al., 2021, p. 252). La contingencia Covid 19 cambió muchas de las prácticas sociales, especialmente la cotidianidad universitaria en su función docente que empezó a desarrollarse desde la virtualidad. Para responder ante este riesgo de salud la UN adaptó muchas de las funciones misionales de docencia, investigación y extensión (UNAL, 2020, p. 108).

Desde la perspectiva de los académicos la contingencia de la pandemia hizo que los procesos de la universidad fueran mas laxos y flexibles tanto en docencia, como en investigación y extensión.

Facultad de administración: “La pandemia fue el punto de quiebre, las directivas de la UN fueron muy laxas en ese sentido: los estudiantes podían cancelar el semestre el último día, las exigencias eran mínimas por la situación que se había generado y se genera actualmente. La situación de los estudiantes medicados, en crisis, ansiedad, depresión, aparece una universidad paternalista que busca indudablemente hacer un acompañamiento integral, de apoyo, muy asistencialista en términos de bienestar” (Luis:61).

El Covid 19 trajo como consecuencia un deterioro en la formación de los estudiantes y atraso en los proyectos de investigación y extensión. Aunque, aún están por evaluar muchas de las consecuencias que trajo la pandemia, ella representó un hecho disruptivo y afectó el desarrollo de la docencia, la investigación y extensión en la universidad.

4.3.2 Dimensión de la organización: Desafíos internos a la IO

En el nivel meso se indaga por la universidad y sus mecanismos de asimilación. La pregunta que guía la siguiente sección *¿Qué factores internos de la organización están afectando los referentes identitarios de la UN?* Dadas las características del tipo de organización universitaria es relevante comprender los cambios internos. Emergieron las siguientes categorías: la *orientación hacia la investigación*, el *cambio generacional*, la *alta burocratización*, *centralización* y el *flojo acoplamiento*.

4.3.2.1 La orientación hacia la investigación

Según Ordorika (2008, p. 16) el posicionamiento internacional de una universidad pasa por la adhesión a estándares internacionales de productividad investigadora. Esta es clave para establecer que una universidad es destacada en los ámbitos nacional e internacional. Además, con la globalización, la competencia internacional y la estratificación de la educación superior, la productividad investigadora se ha vuelto más notable para los objetivos de las universidades (Ordorika, 2008, p. 16). La preocupación de las directivas de la universidad pareciera consistir en incrementar la productividad académica al margen de otros propósitos. Hay una sobrevaloración de la función investigadora y un nuevo sentido al trabajo académico en una lógica de producción científica, en pro de logros institucionales para obtener prestigio y posicionarse en los rankings nacionales e internacionales (Montes y Mendoza, 2018; Suárez-Landazábal y Buendía, 2020, p. 2).

En las últimas dos décadas, la UN ha dado pasos importantes para pasar de una universidad profesionalizante a ser una de investigación. Como se indicó renglones arriba, ella es la institución impulsora de la investigación en el país y lo demuestra en el crecimiento de su producción científica, cualificación de sus investigadores, mejoramiento continuo de sus publicaciones y las colaboraciones nacionales e internacionales. Algunos indicadores son muestra de ese tránsito hacia la investigación, como el crecimiento en los posgrados, el aumento en la proporción de doctores, los grupos de investigación y las publicaciones. Por ejemplo, los profesores de carrera con doctorado pasaron del 37% en el 2010 al 60% en el 2024. Asimismo, la UN ha logrado mejorar su escalafón en los rankings internacionales y ocupa los primeros lugares en los rankings nacionales⁴¹ (UNAL, 2020, p. 74).

En los relatos de los académicos entrevistados se reconoce el tránsito de la universidad hacia la investigación, que cambia, en importancia, el peso de las funciones sustantivas. La práctica investigativa asume un rol más protagónico frente a la docencia y la figura del investigador se le asigna un mayor prestigio⁴² en el contexto universitario.

Exdirectivo 1: “La UN cuando se metió en el tema de las convocatorias lo hizo bien, porque eso permitió que todos accediéramos a ellas a través de un sistema de evaluación de pares (...) Cuando dedica más recursos a la investigación es una cosa positiva (...), eso hay que reconocérselo al profesor Moisés Wasserman, él dijo “hay que hacer una universidad de investigación”, pero dijo una cosa que me parece muy bien, es que vamos a asignarle recursos a la investigación, y el 25% de los recursos que llegan a la UN son para investigación: sí hay recursos, sí hay laboratorios, sí hay bases de datos, fuentes de trabajo.” **(Carlos:41)**.

Facultad de Ingeniería y Arquitectura: “[con el impulso a la investigación]... empezó la búsqueda individual del proyecto, de la productividad, de la convocatoria, de la producción académica (...) siempre ha existido la función investigación (...) pero hubo un cambio en la percepción, y entonces los investigadores se van a volver más importantes, vamos a hacer mucha investigación, vamos a ofrecer doctorados, tener estudiantes, vamos a tener presupuesto; y cuando eso sí habían becas para los estudiantes de doctorado, entonces cada uno empezó a pelear por tener su estudiante, por dirigir a un estudiante doctoral, organizar su escuela y por tener sus recursos.” **(Martha:66)**.

⁴¹ Por ejemplo, según el QS World University Ranking 2025 (se publica con un año de anticipación) las tres mejores universidades colombianas son la Universidad de los Andes, seguida de la UN de Colombia y de la Universidad Javeriana.

⁴² El prestigio de una persona consiste en el reconocimiento de otros respecto al valor de su ser y hacer. La posición de prestigio está siempre en la posesión de terceros. Como lo plantea Bourdieu, el prestigio es un tipo de capital simbólico, capital basado en el conocimiento y reconocimiento (Bourdieu, 2003, p. 66).

El papel protagónico que asume la investigación cambia los esquemas de percepción, actitudes y prácticas de los académicos. Produciendo un efecto directo en el rol que desempeñan los actores.

4.3.2.2 *Relevo Generacional*

En la teoría de Mannheim [(1993) Citado en Marquita et al., (2015, p. 1935)] una generación se refiere a un grupo de individuos caracterizado por una conciencia socio-histórica o una identidad que les confiere un carácter significativo como grupo y ejerce influencia sobre sus actitudes y comportamientos. Desde esta perspectiva, una generación influye en la definición ideológica concerniente a las universidades, su participación y los campos académicos. Las generaciones se pueden unir internamente a través de su historia académica, aunque pueden diferir en sus posiciones y roles en la universidad (Marquita et al., 2015, p. 1395).

Con respecto a la UN, los académicos resaltan que hay concepciones diferentes de la universidad en general y de la UN en particular dependiendo de la generación⁴³.

Facultad de Administración⁴⁴: “Hace 20 años mis colegas de la universidad habían sido mis profesores, entonces nos conocíamos, compartíamos discusiones sobre la universidad, sobre los programas, sobre las áreas, sobre las asignaturas. También era una relación cercana, fluida, cotidiana. (...) Con la generación anterior, con mis profesores (...) aprendí esa concepción de universidad que tengo, entonces compartíamos esa visión. Con los profesores de la generación nueva no comparto la visión que ellos tiene de la universidad, yo no comparto la forma como ellos entienden la universidad, yo no comparto la forma como ellos se relacionan con la universidad. Esto no significa a una crítica o que ellos sean malos profesores.” (Pedro:47).

Facultad de Administración⁴⁵: “En general, en la UN no hay claridad sobre la responsabilidad que tenemos como funcionarios públicos (...) los que hemos venido participando en esa idea de construir una universidad como la que es la UN somos muchos más conscientes. Pero, yo veo sobre todo que la gente nueva no tiene eso en su cabeza. Si usted dice: “bueno y su rol como profesor para construir país ¿cuál es?” No, pues casi que dicen “que los muchachos se gradúen”, hasta ahí llegan.” (David:96).

Facultad de Ingeniería y Arquitectura⁴⁶: “A mí me tocó, por ejemplo, hace 25 años, un cambio generacional. De toda la gente que entró en los años 70, en masa se jubiló de toda la cultura institucional y las formas, unas que se perdieron y que lamento, y otras que ya estaban anacrónicas y que

⁴³ Todos los académicos entrevistados al momento de realizar las entrevistas llevaban más de 20 años de permanencia en la UN.

⁴⁴ Investigador con 34 años de incorporación a la UN.

⁴⁵ Investigador con 32 años en la profesión académica y 25 años de incorporación a la UN.

⁴⁶ Investigador con 26 años de incorporación a la UN.

necesitaban relevo, pero lo mismo, hay un lado bueno y hay un lado malo de todo, en ese relevo (...) se perdieron algunas cosas de la cultura, de lo que era la organización y la historia, (...) se hizo relevo y se renovó la UN, eso es bueno" (Jorge:22).

Los académicos entrevistados que tienen una trayectoria de más de 15 años en la universidad perciben que los nuevos poseen una concepción de UN diferente a la suya. Una concepción de Universidad que podría resultar más precaria, débil y parcializada.

4.3.2.3 La creciente burocratización de la UN

La introducción de una lógica empresarial plantea la discusión sobre el modo de organización de la universidad, ¿comunidad de conocimiento u organización burocrática? (Ibarra-Colado, 2005, p. 17). La burocracia universitaria es fundamental para la operación institucional, tienen vínculos con la academia, está presente en las relaciones sociales y políticas que ocurren en la comunidad, establece lazos con el exterior y lleva cabo la administración (Muñoz, 2016, p. 74). La burocracia es clave para que la universidad sea una entidad organizada y funcional, y realice sus tareas integradas en una jerarquía administrativa. La expansión y la complejidad de la universidad en el mundo ha implicado una mayor presencia de burocracia y de mecanismos burocráticos que influyen en su funcionamiento (Muñoz, 2016, p. 83).

De la burocracia depende la estabilidad y gobernabilidad o el agravamiento del conflicto entre los actores del espacio universitario. La manera como opera la burocracia puede hacer que la gobernanza esté sometida a tensiones con la actividad académica y pueda entorpecer esta última (Muñoz, 2016, p. 75). La burocracia tiende a intervenir en la actividad académica, se apropia de la cultura institucional y la usa a su favor (Muñoz, 2016, p. 75).

En la universidad pueden existir tensiones entre un manejo conservador de lo administrativo y político y una actitud más favorable a la flexibilidad funcional que demanda el trabajo académico. También se genera tensión en la manera de dirigir los académicos en función de posibilitar o restringir su participación en las decisiones sobre las políticas institucionales (Muñoz, 2016, p. 75). Según Muñoz (2016, p. 76) la burocracia universitaria puede tener una práctica contraria al hacer de la academia. Este ha sido uno de los problemas relevantes que ha afrontado la universidad en su trayectoria histórica.

La burocracia permea la academia, hace que los académicos se encuentren en una posición subordinada. En la universidad la burocracia ejerce el poder, impone la forma al desarrollo de su actividad misional, dispone de los instrumentos de dominación y ejerce la

política para reproducir el régimen en el que se asienta el gobierno universitario y su propia presencia (Muñoz, 2016, p. 76).

Con respecto a la estructura burocrática de la UN, al primer semestre del 2024 ella tiene un poco más de 2800 administrativos de carrera, cifra cercana a la de los académicos de carrera que son un poco más de 3000⁴⁷. Como se mencionó, en la parte alta de la jerarquía del nivel nacional se encuentran los órganos de gobierno representado por el Consejo Superior y el Consejo Académico, y los órganos de dirección encabezados por la Rectoría, la Secretaría General, las direcciones de nivel nacional. En un nivel inferior están las Vicerrectorías General, Académica y de Investigación, la Gerencia Nacional Financiera y Administrativa, las Vicerrectorías de Sede y las Direcciones de presencia nacional. Los órganos de dirección son ocupados por integrantes del cuerpo académico de carrera de la Universidad. En la Sede Manizales al primer semestre del 2024 hay presencia de 200 administrativos de carrera. Sus instancias de gobierno están presididas por el Consejo de Sede y de dirección por la Vicerrectoría y las distintas direcciones administrativas. En un nivel inferior se encuentran las facultades. De la estructura burocrática de la Universidad depende gran parte de su funcionamiento y el cumplimiento de sus objetivos misionales.

La burocracia en la UN ha crecido, en parte, como respuesta a las demandas, principalmente de organismos de control del Estado (Procuraduría y Contraloría) y debido a las demandas de los procesos de acreditación, evaluación y certificación propias de las reformas suscitadas en la década de los 90 en la educación superior en Colombia y en las que subyace una lógica empresarial y de mercado.

En los académicos entrevistados se percibe un aumento de la burocracia en todos los niveles, tanto Nacional como de Sede. Este incremento en la burocratización se identifica parcialmente en una extrema formalización de los procedimientos administrativos. Gran parte de esa formalización responde a las presiones normativas externas, principalmente desde el Estado y sus instituciones para poder ejercer un mayor control. Así lo expresan algunos de los entrevistados:

Facultad de Administración: “La razón [del aumento de la burocratización] tiene una explicación desde el punto de vista central. Los procedimientos administrativos se han formalizado en grado extremo. Quiero mencionar un ejemplo, la contratación, en esta Universidad, en la actualidad tiene un Manual que supera las 500 páginas, eso da cuenta de un alto grado de burocratización. Es tenaz en términos de las condiciones que debe de tener un contrato. ¿Qué ocurría? que los organismos de control venían aquí,

⁴⁷ Fuente: Estadísticas UNAL <https://estadisticas.unal.edu.co>

revisaban la contratación y encontraban una cantidad de problemas de potenciales fallas, de potenciales riesgos fiscales, entonces los administradores, los gerentes de la Sede y de la Universidad actuaron. En general el número de asesores jurídicos creció con el propósito de cuidar y proteger al ordenador del gasto, entonces, a ese ordenador de gasto, para poder ordenar sobre seguro, los asesores le construyeron un manual que lo blindaba (...) ese manual lo que ha hecho es retrasar la contratación, complicarla más, más requisitos, más documentos.” **(Pedro:42)**.

Exdirectivo: “Se ha convertido tremendamente en burocrática. En investigación se quejan mucho de los cambios de normas, de la contratación y hay un gran malestar al interior (...) Por mi parte no, porque la investigación que yo realizo no necesita muchos recursos, por ejemplo, no requiero laboratorios y esto hace que mi interacción con esa estructura burocrática no sea muy frecuente. Pero reconozco que otros profesores sí tienen un gran malestar con la creciente burocratización de la universidad, que impide el desarrollo de sus actividades de investigación.” **(Victor:21)**.

El aumento de la burocratización también se manifiesta en el crecimiento de los sistemas de información en la universidad, en la aparición de más niveles y cargos administrativos e incluso en una estructura paralela de contratistas para manejar los procesos administrativos en la universidad. Aquí la tensión se centra entonces en la rigidez de lo administrativo frente a la flexibilidad funcional que reclama el trabajo académico.

Facultad de Administración: “[Frente a los cambios en la estructura] Yo creo que sí, aunque no estoy tan seguro si en la estructura misma, si es un cambio en la estructura desde el punto de vista de las instancias que se tiene, porque lo que sí he notado es que han aparecido en esas estructuras muchos más niveles. Uno ve a mucha más gente trabajando en el tema, pero yo pienso que más que la estructura es el enfoque y la visión que tienen de cómo se maneja la UN. Es una UN mucho más centralizada. Seguimos pensando en esa misma idea de que “es que en una misma sede no se puede controlar todo, entonces lo controlamos en el orden nacional” y al final lo que hacemos es que terminamos con una serie de procesos que se vuelven bastante complicados, y casi que uno tiene que rogar para que al final se hagan las cosas” **(David:58)**.

Cómo consecuencia de la creciente burocratización algunos académicos optan por interactuar poco con la estructura burocrática de la UN.

Facultad de Administración: “Uno aprende cuáles son los requisitos (...) y aprende, pero cada vez que va hacer un contrato (...) las reglas de juego ya han cambiado, han aumentado (...) entonces es muy tenaz. De hecho, los cambios que yo he involucrado en la actividad de investigación producto del cambio en las políticas de la Universidad tiene que ver con que abandoné la estrategia o la alternativa de financiar proyectos que manejaran recursos, porque en muchos momentos críticos de un proyecto, el que avanzara o no, el que se estancara o no, el que se generara un problema o no, estaba dependiendo de un funcionario administrativo, bien sea de la Sede o de Bogotá (...) Y me dedique a presentar proyectos (...) que demanden la menor interacción posible con el equipo administrativo de la Sede, (...) cada vez los

reglamentos en la universidad son más extensos, son más estrictos, cada vez las reglas son más formales, hay un mayor grado de burocratización” **(Pedro:43)**.

A medida que aumenta la burocracia, se observa una mayor tensión entre la estructura administrativa y la academia. Los académicos manifiestan disociación, poco diálogo o comunicación entre ambas esferas. En la práctica, los criterios académicos pierden peso en las decisiones de la Universidad. Una situación que en la universidad podría resultar contraintuitiva, en el sentido que la estructura burocrática debe estar en función de servicio a la academia. Lo que vemos entonces, y como señala Muñoz (2016, p. 73) son indicios de una desigual distribución de poder que favorece a la burocracia frente a la comunidad académica. En otros términos, cada vez más lo académico se ve subordinado a lo administrativo o el cada vez mayor dominio de la burocracia sobre lo académico. Con respecto a ello, se expresa lo siguiente:

Facultad de Ingeniería y Arquitectura: “Los académicos, consideramos que la parte administrativa va por un lado y la parte académica va por otro, sentimos que muchas veces estamos en función de la parte administrativa, entonces, cuando estamos haciendo gestiones, los trámites administrativos son cada vez más riguroso, en el sentido de que cada vez exigen más, cambian permanente los formatos, más cumplimientos de requisitos y eso nos desgasta (...) En términos generales creo que los docentes tenemos esa percepción, hay un desgaste frente a la parte administrativa. La parte administrativa cada vez nos presiona más a vivir en función de ello y como docentes sentimos que nuestra función, realmente nuestra labor se debería enfocar más hacia la docencia y la investigación que son nuestras funciones misionales, pero sí, sí suele haber tensión con la parte administrativa” **(Rita:17)**.

Se observa también cómo la creciente burocratización de la Universidad es una carga pesada para el cumplimiento de la misión y sus fines, especialmente con el ejercicio de la autonomía.

Exdirectivo: “Nosotros no podemos desarrollar a plenitud todo lo que es la misión visión institucional porque hay mucha carga burocrática para poder realizarla, y me refiero solamente en el caso de trámites. Hay que pedirle permiso antes al fulanito. Si usted va a desarrollar algo tiene que explicarlo 150 veces a la misma gente, tiene que volver a mandar una carta, a los 8 días le están haciendo una encuesta otra vez de lo mismo.” **(Carlos:60)**.

Facultad de Ingeniería y Arquitectura: “Somos muy tímidos para darnos nuestras propias normas (...) somos muy tímidos para hacer cumplir nuestra autonomía. Hemos caído en una carrera burocrática que nos hace muy poco autónomos por ejemplo como sedes, es que incluso el interior de la UN se ha perdido autonomía, al interior digo las sedes con respecto a nivel central, los departamentos con respecto a las sedes, hemos ido generando un ambiente muy restrictivo.” **(Martha:12)**.

En suma, en la UN desde el punto de vista de los académicos la creciente burocratización ha llevado a inflexibilidad en los procedimientos administrativos, subordinación de lo académico a la estructura administrativa, lo que representa una carga pesada para el cumplimiento de la misión.

4.3.2.4 *El aumento del control*

El aumento del control es una manifestación de la burocratización. Para nuestro caso amerita un tratamiento aparte. Según Muñoz (2016, p. 88) un régimen burocrático aplicado a la academia implica que el trabajo se realice con un control lo más estricto posible. Es un régimen de desconfianza en el que los académicos deben demostrar que trabajan bien de acuerdo a los indicadores definidos. Para el académico implica dedicar más tiempo de lo normal a su trabajo para poder cumplir y no ser rechazado o descalificado por los evaluadores o auditores. La burocratización individualiza el trabajo, exige un alto desempeño y que sea el académico el que se encargue de su propia empresa intelectual y capacidad profesional (Muñoz, 2016, p. 88).

Como manifestación de la creciente burocratización, en los relatos de los académicos de la Sede Manizales se encuentra la percepción de un aumento de los mecanismos de control tanto internos como externos sobre su trabajo. Los externos, desde las instituciones del Estado como la Procuraduría y la Contraloría; e internos producto de las demandas de los sistemas de evaluación y gestión de la calidad⁴⁸. Para los académicos este control se siente como mayor carga de trabajo y mayor desconfianza frente al trabajo que realizan. Al respecto relatan:

Facultad de Ciencias Exactas y Naturales: “En general yo tomo eso como más desconfianza, es decir, antes uno podía decir, yo estoy trabajando en este tema, y se le creía a uno que uno estaba haciendo ese trabajo, pero ahora no; ahora es con evidencias y ¿cuál va a ser el resultado de lo que usted está haciendo? Porque si no hay resultado entonces el proceso no es tan importante (...) yo sí siento que hay más control, que hay más solicitudes por mostrar resultados, como si los procesos no tuvieran valor (...) eso sí, con todo y eso, nuestro trabajo sigue siendo mucho más flexible que otros de la industria o que en otras áreas, pero sí ha estado más cerca a criterios empresariales”. (Ana:38).

Facultad de Ingeniería y Arquitectura: “Yo tengo proyectos de investigación en Hermes⁴⁹ y es más el tiempo que tengo que dedicarle a presentar reportes, que el tiempo que puedo usar para investigar, bueno, es una exageración, pero hay un exceso de control, (...) creo que hay una gran

⁴⁸ También provenientes del Estado.

⁴⁹ Sistema de información de la actividad de investigación

desconfianza en que estés haciendo lo que debes hacer, tampoco es una desconfianza gratuita. Es una desconfianza resultada de muchos ensayos fallidos, también ha habido muchos fracasos, profesores que se tomaron 10 años para hacer una investigación que nunca finalizaron. En ese momento estamos en el momento del control, muchos informes y en cada informe te piden pruebas de lo que estás diciendo... fotográficas, es complicado. Hay mucha desconfianza.” (Elena: 56).

Con respecto al control se observan dos posiciones contrarias en el grupo de académicos. Para algunos el aumento del control representa una amenaza a su autonomía y libertad académica y manifiestan resistencia frente a esos mecanismos. La posición de otros es una demanda de mayor control y ajuste, debido entre otras razones a la laxitud del trabajo académico y a la falta de gobernabilidad sobre el cuerpo profesoral. Aunque, se reconoce la complejidad que representa gobernar a una universidad como la UN, donde confluyen muchas dimensiones y variables.

Exdirectivo: “Me parece que a la UN le falta mucho control sobre los profesores, los profesores tenemos que rendir cuentas porque ganamos muy bien y somos empleados públicos, estamos obligados a rendir cuentas. No es un asunto de quiero o no quiero, eso está en las normas. Hay que rendir cuentas porque somos un recurso pagado con dineros públicos, ¡carajo!, rinda cuentas así sea un formato que llene, ya lo que hagan con usted es problema del jefe, pero usted rinda cuentas. Aquí les piden un informe de una visita que llegó y no lo mandan, ¡ah! pero eso sí, que no les manden los viáticos, usted se enfurece. La UN está muy débil ahí, yo no sé las otras públicas, pero a la UN yo la percibo muy débil en gobierno universitario. Eso tiene una implicación, cuando hablo del gobierno universitario, no solo son los niveles jerárquicos, son las normas, el liderazgo, la forma en cómo se toman decisiones, la gestión, cómo se ejecuta el presupuesto y estos últimos 6 años, que pena, (...) pero yo he visto que se ralentizó” (Mario:98).

Facultad de Ingeniería y Arquitectura: “yo creo que en general estamos de acuerdo en el discurso, con los criterios. Entendemos que hace falta la rendición de cuentas, hace falta control. Entendemos que hay que ser más productivos(...) En la práctica es donde veo la tensión, porque el profesor habla muy claramente del control “sí claro y tenemos que ser, somos empleados públicos y rendir cuentas y todo” pero a veces es muy difícil de llevar a la práctica y un poco eso es porque hay una desgobernanza en la UN” (Martha:22).

Aquí se evidencia la tensión recurrente en el contexto universitario, la demanda de una mayor gobernabilidad, dirección y control del trabajo de los académicos y la conservación de la autonomía y libertad académica.

4.3.2.5 La centralización

La centralización significa la concentración de la toma de decisiones en un grupo reducido, o una persona con mayor cargo directivo. El nivel de centralización afecta donde se

concentra el poder de toma de decisiones en una organización. Una organización centralizada concentra la toma de decisiones en los altos niveles de dirección, mientras una descentralizada traslada el poder de decisión en los niveles bajos de la organización (Kaufmann et al., 2019: 236).

Se observa en los académicos la percepción de que la UN está cada vez más centralizada. Con referencia a que las decisiones se concentran y se ejerce un mayor control desde la Sede Bogotá. Como consecuencia, un escenario de tensión entre la Sede Bogotá y las demás sedes de la UN. Así lo expresan:

Facultad de Administración: “La UN está absoluta y totalmente centralizada y eso pone sobre la mesa el desconocimiento a nivel administrativo de las diferencias incluso administrativas que hay al interior de la UN, entonces, la sede La Paz tiene una vocación, la sede Tumaco otra vocación, ¿por qué? porque nacen en una ubicación con unas características, análisis y necesidades diferentes, pero la UN se quiere seguir manejando como si estuviéramos en Bogotá” **(María:30)**.

Facultad de Administración: “Aprovechando que se generó una estructura informática diferente todo se volvió centralizado, la tecnología nos centralizó, pero los humanos estábamos felices con esa centralización y se aprovecharon de eso. Tú puedes ir aquí a la Dirección Académica de la Sede y tú dices cualquier cosa y dicen: “no, eso no lo podemos hacer acá, lo tienen que hacer Bogotá” algo que siempre se hizo en la Sede, ¿por qué? porque quedó centralizado en Bogotá, entonces, eso ha hecho que finalmente se vuelva bastante complicado porque Bogotá centraliza las cosas y si centraliza lo de todo el país, entenderás que se genera un cuello de botella y ese cuello en ocasiones se resuelve con más personas, entonces a los edificios administrativos de la UN del orden central son una cosa loca.” **(David:61)**.

Esta centralización se asocia con la creciente burocratización en el que se plantean más niveles y cargos para garantizar mayor control y tiene una justificación económica. Una concentración del poder en las directivas del nivel central. Esta centralización se percibe como una amenaza para el despliegue de lo nacional, lo público y lo autónomo, principalmente en el detrimento de la autonomía de las sedes.

Facultad de Administración: “Se supone que es nacional, pero yo creo que es muy centralizada. La UN en términos de organización, en términos de administración e incluso en términos académicos está muy centrada en Bogotá y eso es una dificultad grande en términos de autonomía para nosotros que estamos en Manizales. Pero también hay dificultades a pesar de que ha habido intentos de que haya intercambios académicos, unión de grupos de diferentes sedes, convocatorias de proyectos que buscan vincularlos, siempre hay una relación desigual **(Luís:3)**.

Facultad de Ingeniería y Arquitectura: “Nosotros sí tenemos problemas muy serios en entender la autonomía. Por ejemplo, me preocupa que estemos entendiendo la autonomía excediendo el ámbito académico y entonces queramos hacer cosas que inclusive afecten los presupuestos, que afecten un montón de cosas (...) y en cuanto a lo nacional pues también, la UN tiene un problema gravísimo de centralismo en Bogotá y cada vez es peor, eso es básicamente duplicar y propagar un modelo perverso que tiene el mismo gobierno colombiano de centralizar todo y ahogar la periferia, eso es brutal.” (**Samuel:9**).

Aunque desde otra perspectiva se justifica la centralización en ciertos ámbitos para no caer en el extremo de un sistema flojamente acoplado.

Facultad de Administración: “Creo que esa centralización si bien es necesaria en unas cosas, obviamente también obstaculiza otras. Por ejemplo, desde el punto de vista de los recursos de las facultades que están centralizadas en Bogotá eso sí me parece que es perfectamente contraproducente, si el recurso se genera en la facultad y es para la facultad ¿por qué no se queda en la facultad?, ¿por qué tiene que viajar hasta Bogotá para después ser distribuido en diferentes contados? Eso me parece totalmente tonto. Desde el punto de vista de la autonomía universitaria, académicamente hablando creo que sí es necesario cierto control central porque si no entramos a volvernos [las Sedes] una universidad independiente y creo que la unidad universitaria en la UN debe mantenerse, y creo que la única forma de mantenerse es acercarnos a esa unicidad al menos académica.” (...) Pero debe estar centralizado al menos desde el punto de vista de la política académica o si no empezamos todos a ser ruedas sueltas e investigar en lo que nos dé la gana, a enseñar lo que se nos dé la gana sin ningún tipo de identidad institucional y eso sí creo que sería un error garrafal (**Andrés:44, 45**).

En suma, hay una mayor percepción de centralización, en el sentido de un mayor control y toma de decisiones en Bogotá, justificado en parte para no caer en un sistema flojamente acoplado, pero se percibe como un amenaza para el despliegue de lo público, nacional y autónomo en la Universidad.

4.3.2.6 Flojo acoplamiento entre la estructura de gestión y la académica

Contraria a la visión de la organización como un sistema racionalizado, se encuentra el punto de vista de la anarquía organizada (Cohen y March, 1974) y dentro de ella los sistemas flojamente acoplados (Weick, 1976), que propone representar la organización como “organizaciones débilmente articuladas [ser] sistemas políticos con intensos conflictos de intereses, organizaciones ambiguas, confusas y complejas, y organizaciones con metas abstractas y convertibles” (Sánchez et al., 2010, p. 97). La categoría de sistema flojamente acoplado puede dar cuenta de la desconexión entre la estructura y la actividad técnica y sus efectos. Las universidades han sido un ejemplo reiterado de comportamiento flojamente acoplado que ofrece oportunidad para profundizar sobre sus modos de organización.

En el estudio de caso se pudo evidenciar la existencia de rasgos de sistema flojamente acoplado entre distintos componentes de la UN. Pese a la existencia de numerosas normativas para guiar la acción universitaria hay espacios de ambigüedad que da lugar al flojo acoplamiento. El principal que se observa es la desarmonía que hay entre la estructura administrativa de la UN y las funciones misionales, y por ende, la disociación que hay entre los criterios administrativos y los criterios académicos, como se relata en los fragmentos expuestos a continuación.

Facultad de Ciencias Exactas y Naturales: “Las actividades que uno realiza como docente, investigador o en extensión están muy desligadas de la parte administrativa, la parte administrativa juega un papel un poco separado de las cosas que hace cada persona, inclusive no hay políticas claras respecto a eso en las mismas directivas. La UN funciona como dos entes separados, la parte administrativa y la otra parte es la académica, investigativa y de extensión.” **(Roberto:12).**

Facultad de Ingeniería y Arquitectura: “Es que no hay criterios académicos, no están relacionados (...) Los procesos administrativos están disociados de los de docencia, los de investigación y de los de extensión (...) Hay una desconexión entre la lógica de la empresa de la UN y las funciones misionales. Para mí eso es clarísimo y le podría dar muchos más ejemplos de la desconexión. Usted mire cuáles son los criterios de calidad, de hecho, nosotros (...) estuvimos discutiendo [con el Director Académico] ¿por qué no miramos en la calidad, aspectos académicos no aspectos administrativos? Algo logramos cambiar y poner ahí, pero eso está desarticulado completamente, la empresa UN está desarticulada completamente de las funciones misionales de la UN **(Jorge:62: 66).**

Además de la disociación entre lo administrativo y académico, otro rasgo que indica flojo acoplamiento es la falta de gobernanza, debido a la dificultad que representa gestionar y ejercer autoridad sobre el personal académico. Por ejemplo, el cargo de Director de Departamento, él ejerce una autoridad más simbólica que real.

Exdirectivo: “Hay falta de gobierno de la UN en todos los niveles (...) los que queremos esta institución seguimos funcionando, no necesitamos un jefe encima, pero hay otros profesores, profesores mal evaluados, ahí están (...). Yo veo un problema muy serio del gobierno universitario y eso se resuelve con normas y con líderes, normas que permitan que usted actúe (...) falta gobierno universitario en todos los niveles, fundamentalmente a nivel de departamentos, los departamentos sinceramente son un saludo a la bandera, (...) [están] sujetos a la voluntad del buen profesor, (...) los buenos profesores son mayoría, pero en la UN hay malos profesores que se jubilan **(Mario:91, 95).**

Facultad de Ingeniería y Arquitectura: “La UN es ingobernable sobre todo para el personal académico, no es posible gobernar al personal académico. De ahí es donde viene las inequidades, que hay muchas en este momento en la UN. Profesores que [dicen] “yo no dicto sino este curso y no me interesa

que me pongan dictar nada más, yo me voy a dedicar a investigar el 80% de mi tiempo, yo me voy a dedicar otras cosas” y no hay alguien que ponga [Autoridad] y la prueba es que retiraron la propuesta de modificación del PTA⁵⁰ porque no querían que nos pusieran topes, ni que nos pusieran indicadores de medición, ahí es donde está la tensión pero en el discurso no” **(Martha:82)**.

Se observa también el flojo acoplamiento en la disociación que hay entre el sistema de gestión de la calidad y los objetivos misionales. La implementación de un sistema de gestión de la calidad es un mecanismo para obtener mayor legitimidad, pero se percibe que poco impacta lo académico. Desde el punto de vista del nuevo institucionalismo, el sistema de gestión de la calidad puede ser un mito racionalizado (Meyer y Rowan, 1999). También podemos observar como algunos académicos están a favor de ajustar el sistema y demandar mayor acoplamiento, tener más control y hacer la universidad más gobernable, si se ajusta el sistema podría mejorar el desempeño en la universidad.

Facultad de Ingeniería y Arquitectura: “Una cosa que yo peleaba con los de calidad es que no puede ser que las funciones misionales sean docencia, investigación y extensión y cuando usted va y mira la gente de calidad, no aparece ni siquiera esas palabras... son trámites, cuánto se demoran un trámite de docencia, un trámite de investigación y un trámite de extensión (...) No hay un índice que diga ¿cuántas investigaciones hacen en la región? Ahí es “¿cuánto se ejecutó de la plata que le di?” Ese es el índice, es como una empresa, si yo le di 1.000 millones para investigar y ejecutó 800 millones entonces 80% pero no hay un índice que diga cuántos de esos 800 millones son en investigación que aporta a problemas de la región, no hay nada de eso.” **(Jorge:56, 92)**.

Se observa como la UN presenta un comportamiento paradójico. Mientras la Universidad se percibe como más burocrática, ejerce un mayor control y tiende a la centralización, a la vez se percibe como flojamente acoplada principalmente entre su estructura administrativa y académica.

4.4 Cambios en las prácticas misionales

La lógica empresarial y la lógica académica tienen efectos en las funciones sustantivas de una universidad. En esta sección se analiza los cambios acontecidos en las últimas dos décadas en el desarrollo de las funciones sustantivas: docencia, investigación y extensión en la UN.

⁵⁰ El Programa de Trabajo Académico es un documento que muestra las responsabilidades de un profesor para cada semestre y que se dice son concertadas entre profesor y facultad.

4.4.1 En la función docente

Desde el punto de vista de los académicos entrevistados de la Sede Manizales se distinguen cinco categorías que describen cambios en la actividad docente en las últimas dos décadas: cambios pedagógicos y didácticos; presión normativa y la ausencia de política interna; subvalorización y deterioro de la función docente; la flexibilidad en la práctica docente y formación para el mercado.

En los últimos años la UN ha puesto mayor atención a los problemas pedagógicos, didácticos y de aprendizaje, debido a cambios en la relación profesor-estudiante, el hecho disruptivo de la pandemia Covid-19 y el crecimiento de los escenarios de educación virtuales y plataformas tecnológicas.

Exdirectivo: [cambios en la práctica docente] “ha cambiado en la parte de relacionamiento entre profesor y estudiante, hoy el estudiante tiene unos saberes muchos más grandes, profundos, amplios, que hacen parte del escenario del aula en clase. (...) hoy son más activos, más dinámicos, más entusiastas para responder a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. (...) son más audaces en el sentido mismo de encontrar soluciones a problemas que antes era más difícil (...) tienen una sensibilidad frente a los problemas sociales (...) por eso de la asamblea, las reuniones, las participaciones políticas (...) cuestionan también el papel de la UN, de sus docentes, del programa curricular **(Carlos:38)**.”

Facultad de Ciencias Exactas y Naturales: [cambios en la práctica docente] “la pandemia nos enseñó que tenemos que hacer uso de herramientas tecnológicas para la pedagogía (...) la pandemia fue un elemento motivador para hacer uso de estas tecnologías y herramientas didácticas, computacionales para el desarrollo de mi actividad académica” **(Francisco:32)**.”

Los cambios en la práctica docente también están asociados con las presiones normativas de instituciones externas y las políticas de orientación interna. En la historia de la UN la docencia ha sido la función predominante, sin embargo, bajo la orientación de ser una universidad de investigación y las presiones del contexto internacional de la educación superior (Ordorika, 2008) han promovido en mayor medida la investigación y la extensión. Por estatuto, el 50% de carga de actividad del trabajo académico se orienta a la función docente y el otro 50% a la investigación y/o extensión. Esto ha implicado menor relevancia de la función docente frente a la investigación y la extensión y sin una iniciativa de política interna para desarrollarla. Los académicos perciben que enfocarse más en la función investigativa disminuyó la rigurosidad de la función docente e implicó una baja calidad de esta. Además, las posiciones hoy de prestigio en la universidad están en el académico que investiga y hace extensión.

Facultad de Administración: [cambios en la práctica docente] “todo lo que es rendición de cuentas, informes, reforma curricular, cumplimiento de horarios, cumplimiento de objetivos, son imposiciones propias puestas por nuestros propios estatutos en el sentido de estar al menos con el 50% de docencia y también hacer investigación y extensión. En este momento no le puedo decir a la UN *“no voy hacer extensión en los próximos 5 años, simplemente me voy a dedicar a docencia”*. El estatuto me está exigiendo que debo hacer investigación o extensión (...). Son normas impuestas que a medida que va pasando el tiempo nos hemos ido ajustando al asunto y eso en obediencia a una tendencia, a una política propia de la misma UN de ir expandiendo nuestras fronteras en pro de la excelencia académica. Hace 30 años la sede Manizales era una universidad totalmente de docencia” **(Andrés:26)**.

Facultad de Administración: [cambios en la función docente] “...ha ocurrido que por las demandas que tiene la universidad respecto a producir en investigación y hacer extensión, que solo la mitad de la carga del docente puede ser actividades de docencia, (...) eso me ha inducido a tomar mas enserio la actividad de investigación y eso ha significado un deterioró de la actividad del trabajo docente” (...) debe quedar claro hoy que el profesor valioso es el que investiga y publica y el que consigue contratos, los que no publican y no consiguen contratos son como los obreros del sistema.” **(Pedro: 36; 62)**.

Tradicionalmente en las universidades públicas los profesores tienen un amplio margen de libertad y autonomía en la orientación de su práctica docente. En la UN de la Sede Manizales los académicos manifiestan conservar su autonomía en la práctica docente, sumado a la presencia de mecanismos de control laxos y una evaluación ceremonial. Por otra parte, algunos critican la laxitud de la función docente y demandan un mayor control.

Facultad de Administración: [cambios en la práctica docente] "no veo que la institución haya podido marcar la diferencia en lo que se hacía antes y lo que se hace ahora, se sigue manteniendo la idea equivocada de la libertad de cátedra que cada uno haga lo que quiere hacer (...) y creo que una de las condiciones para poder ir modificando y acercándonos más a esos procesos nuevos que las generaciones nuevas necesitan, sobre todo en la docencia, es estar orientadas hacia el aprendizaje, parte del hecho de que nosotros mismos tengamos una reorganización, reactualización, redefinición de lo que es el aula de clase." **(David:24)**.

Por último, en los cambios de la actividad docente está la tensión entre la formación para la sociedad o para el mercado. Es explícito en la deontología de la UN su propósito de formación para satisfacer las necesidades de la sociedad frente a otros intereses como los del mercado y el mantenimiento de su autonomía para satisfacer esas necesidades de formación. Sin embargo, esa tensión esta presente, sumado a una percepción de una formación más instrumental, menos reflexiva y una estandarización cada vez más del proceso de aprendizaje.

Exdirectivo: [tensión entre lo académico y empresarial] "...hay una tensión es cuando el mundo de la empresa privada le demanda a la UN que haga un proceso de formación a imagen y semejanza de lo que ellos quieren, no, eso no puede ser, ahí se presenta una tensión muy fuerte porque, la UN lo que tiene que hacer es una lectura introspectiva de lo que se debe estar formando en los campos de ingeniería, ciencias humanas, ciencias sociales, etc. No para responderle a la empresa de don Paquito, no, es para responder a la sociedad" (**Carlos:56**).

Facultad de Administración: [tensión entre lo académico y empresarial] Incluso en la formación, cada vez es mucho más instrumental, menos reflexiva, yo no conozco toda la historia de lo que se ha vivido aquí, pero esto surgió con un carácter tecnocrático fuerte [Sede Manizales] y profundamente restringido en términos de miradas de lógicas." (**Luis:24**).

La práctica docente es la más protegida frente a la lógica de mercado y empresarial, es la función donde el académico conserva más su autonomía y libertad. Sin embargo, la función docente se ve afectada por los cambios acontecidos en la investigación y la extensión. En la asignación del prestigio académico la función docente se subordina a la investigación y no parece haber interés en desarrollarla. Las iniciativas de cambio provienen más de una agencia individual que de una política formal institucionalizada. Por otro lado, la universidad mantiene su autonomía para definir las necesidades de formación de la sociedad, sin embargo, las necesidades del mercado se han venido introduciendo y ha generado una formación más instrumental y menos reflexiva.

4.4.2 En la función de la investigación

En la universidad actual la investigación determina una esfera central del trabajo académico. La literatura ha sostenido que las reformas orientadas hacia el mercado han alterado la vida de los académicos. La exposición a objetivos cuantitativos y métricas se ha argumentado que puede estar en conflicto con valores académicos tradicionales como la libertad, la autonomía y el sentido de comunidad y se ha encontrado que puede llevar a inseguridad entre los académicos (Knights y Clarke, 2014; Shams, 2019; Ylijoki y Ursin, 2013).

La función de investigación es la práctica que cuenta con mayores lineamientos por parte de los organismos de Ciencia y Tecnología del país como por parte de la UN. Minciencias es responsable de determinar la política pública con respecto a la investigación y establecer los mecanismos de medición y clasificación de investigadores y grupos de investigación. La función de investigación cuenta con mecanismos de evaluación tanto externos como internos a la UN.

Con respecto a la percepción de los académicos de la UN de la Sede Manizales encontramos que los cambios con respecto a la práctica de la investigación gira entorno a: la demanda institucional por hacer investigación, los incentivos a la investigación y la gestión y política de la investigación.

En los académicos observamos que en los últimos años ha habido un cambio en la orientación de la práctica de la investigación. De una investigación para formar, se paso a una investigación para publicar en revistas de alto referato. Esta orientación esta en línea con la implementación en el Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación y en las universidades de nuevos sistemas de medidas, instrumentos y métricas hacia objetivos de desempeño en términos de “valor de uso” que impone nuevas demandas al trabajo académico y a quienes los realizan (Marginson, 2008; Ter Bogt y Scapens, 2012; Ylijoki, 2005). Esta orientación cambió la actitud, los criterios de decisión, la forma de planear las actividades y la distribución del tiempo en la universidad y aunque los académicos pueden seguir una trayectoria que no les demanda publicar, si es una exigencia para adquirir mayor prestigio académico y visibilidad.

Facultad de Administración: [cambios en la práctica de investigación] “Me siento presionado para hacer investigación (...) pensaba que tenía actividad de investigación dirigiendo el trabajo de grado de los estudiantes, pero resulta que la universidad no reconocía formalmente eso como actividad de investigación (...) para poder que se me reconociera el tiempo que se dedicaba a investigación, me tocó jugarle a las reglas del sistema, tener un proyecto, participar en una convocatoria, manejar plata (...) formalizarme dentro de lo que el sistema exigía como investigador, genera unas cargas de trabajo grandísimas, y eso hizo que disminuyera mi calidad de vida, que disminuyera mi calidad de trabajo docente (...) investigar para formar a un estudiante, es diferente a investigar para publicar (...) esa exigencia cambió mi forma de proceder frente a la actividad de investigación, me cambió la concepción, los criterios, la orientación, me transformó, ya no investigo para formar, sino que investigo para publicar, porque es la demanda institucional, si usted es investigador y no publica (...) usted no es investigador **(Pedro:38)**.”

Facultad de Administración: [cambios en la práctica de investigación] “creo que acá puede seguir permaneciendo un profesor que no publica en 10 años un artículo y no tendrá ningún problema, se dedicará a otro tipo de situaciones. Pero si yo quiero participar en la dinámica de algunas de las actividades, las publicaciones se vuelven relevantes, (...) es una necesidad para fortalecer la comunidad académica y sobre todo garantizar visibilidad.” **(David:36)**.

Facultad de Administración: [Demanda institucional por hacer investigación] “Lo que pasa es que la UN hay un porcentaje de doctorado mucho más alto, pero si yo tengo doctores ¿para que los tengo? Pues para que investiguen, en ese sentido sí hay una presión que es válida por parte de la UN en que por supuesto se haga también investigación.” **(Antonio:47)**.

El otro cambio importante se relaciona con los incentivos económicos, que son los que dinamizan la investigación. Los programas de estímulo a la productividad están orientados a incentivar, mediante cuotas de sobresueldo, la productividad académica, expresada básicamente en el número y calidad de los productos de investigación, los programas de estímulos son una forma de pago por méritos (Buendía et al., 2017, p. 201). Los estímulos se han consolidado como rutas de trayectoria académica y han generado un orden en el que se prioriza el trabajo individual, el enfoque de competitividad de tareas y resultados, la producción documentable y la priorización del tiempo en actividades que acreditan la satisfacción de requisitos (Buendía et al., 2017, p. 201). En la UN el sistema de incentivos económicos a la productividad está sujeto a cuestionamiento.

Facultad de Ciencias Exactas y Naturales: [cambios en la práctica de investigación] “es mejor para la gente que hace investigación que para la gente que solo hace formación, esos incentivos que son salariales han hecho que muchos profesores agarren el camino de la investigación, porque con las publicaciones se les aumenta el sueldo, con las direcciones de tesis se les da bonificación, con las patentes hay aumento de sueldo, todo eso ha hecho que muchos hayan entrado en la dinámica de la investigación, gracias a los incentivos. (...) [la investigación] implica mostrar más resultados, implica tal vez más inversión de tiempo extra al tiempo normal laboral, pero también tiene más incentivos y más beneficios, entonces uno pone una balanza” **(Patricia:27)**.

Facultad de Administración: [cambios en la práctica de investigación] “el que muestra alto resultados de investigación en este momento está siendo muy atacado porque la política de puntos genera la posibilidad de incremento salarial fuerte, entonces, hay fuertes cuestionamientos a los procedimientos para lograr esa cantidad de publicaciones.” (...) **(Miguel:28)**.

El cambio de orientación de la práctica de la investigación hacia las publicaciones y el programa de estímulos hacia la productividad promueve una agencia individual y una mayor competencia entre los académicos que un proyecto colectivo o colegiado. Es una orientación que lleva a los académicos abrazar lo que puede ser llamado como “profesor emprendedor” (Lam, 2007). El académico conserva su autonomía y la investigación obedece más a una agencia individual que a un esfuerzo colectivo.

Facultad de Ciencias Exactas y Naturales: [Cambios en la práctica de la investigación] “muchos que tienen un poco más de ambición y de pronto tienen un poco más de visión y son más ágiles para hacer ese tipo de cosas pues saca mucho provecho a eso (...) la UN no le exige que usted tenga que hacer ciertas actividades académicas, sino que usted es el que propone. Hay muchos doctores aquí que no hacen investigación que es absurdo, desarrollan solamente docencia y con eso ya hicieron su trabajo académico.” **(Roberto:31)**.

Facultad de Ingeniería y Arquitectura: [Frente a la práctica de la investigación] “empezó la búsqueda individual del proyecto, de la productividad, de la convocatoria, de la producción académica (...) hubo un cambio en la percepción, los investigadores se van a volver más importantes, vamos a hacer mucha investigación, vamos a ofrecer doctorados, tener estudiantes, vamos a tener presupuesto (...) cada uno empezó a pelear por tener su estudiante, por dirigirse a un estudiante doctoral, organizar su escuela y por tener sus recursos.” **(Martha:66)**.

Con respecto a la gestión y las políticas que la universidad desarrolla en investigación se observa que si bien la universidad ha generado lineamientos para desarrollar la investigación, estos no han llegado a consolidarse.

Exdirectivo: [Frente a la práctica de la investigación] “La universidad no genera sus propias políticas de investigación o si las generan estas no perduran. El problema de la investigación es la financiación. (...) Hace unos años se adelantaron las agendas de conocimiento que implica un esfuerzo importante y recursos importantes...pero fue una política que no se continuó por la directiva de turno... la investigación en la universidad ha sido la más vulnerable y depende de las directivas de turno. Es la mas perjudicada de las tres funciones sustantivas que desarrolla la universidad” **(Victor:16)**.

En suma, el cambio de orientación de la investigación hacia las publicaciones e indicadores más objetivos genera cambios en los esquemas de percepción de los académicos. Los incentivos son los dinamizadores de la investigación aunque son cuestionados. Por último, la práctica de la investigación depende más de la agencia individual de los académicos, que de un esfuerzo colectivo o de una política institucional para desarrollarla.

4.4.3 En la función de la extensión

La extensión ha sido históricamente una de las funciones menos atendidas en las universidades (M. F. Orozco, 2004, p. 48). Se entiende la extensión como “el proceso de comunicación entre la universidad y la sociedad, basado en el conocimiento científico, tecnológico, cultural, artístico, humanístico, acumulado en la institución y en su capacidad de formación educativa, con plena conciencia de su función social” (Menéndez, 2017, p. 1). La extensión se inscribe en el marco del interés de las universidades por trascender sus fronteras institucionales aproximándose a distintos sectores de la sociedad.

La incorporación de la extensión en la universidad latinoamericana se remonta a la reforma de Córdoba en 1918. No obstante, ella ha requerido de varias décadas para su consolidación como tarea central en algunas universidades y en otras se encuentra lejos de lograrlo (M. F. Orozco, 2004, p. 49).

La extensión generalmente se incluye en los fines de la universidad y se hace explícita en la mayoría de la misión de las universidades públicas. Sin embargo, su concepción y operación es heterogénea tanto en lo que se refiere a su concreción, como al carácter estratégico de su función (Orozco, 2004, p. 50). La extensión implica un proceso de interacción entre la universidad y la sociedad, pero en el proceso, la universidad debe conservar su autonomía y su lógica en la construcción y trasmisión de conocimiento. En el caso que solo de respuesta al mercado, consideraría parcialmente a distintos sectores sociales y sus problemáticas (Menéndez, 2017, p. 1).

Existe una relación estrecha entre la extensión y el modelo de universidad que la contiene. Los diferentes enfoques y posturas ideológicas de la universidad dan lugar a distintas definiciones y tipologías de extensión universitaria. En el caso de la UN, su concepción de lo nacional, público y autónomo influye en la manera en cómo se desarrolla la práctica de la extensión.

Entre las muchas de las principales líneas de actividades de la extensión, el servicio a terceros e innovación y la transferencia tecnológica es la línea que más espacio y desarrollo ha logrado dentro de las universidades en los últimos años y la que más discusión genera. Para la UN la extensión es:

“Una función misional y sustantiva de la Universidad Nacional de Colombia, mediante la cual establece una interacción de aprendizaje recíproco y co-construcción de conocimiento. Esta interacción parte del reconocimiento de la diversidad de saberes, cuyo encuentro fomenta el surgimiento de nuevas categorías de pensamiento, la reflexión crítica y la transformación social, y contribuye al bienestar de las comunidades, la solución de problemas locales, regionales, nacionales y globales, la construcción de Nación y la formación de seres humanos integrales.” (Acuerdo 011 de 2023).

Con respecto a sus prácticas de extensión la percepción de los académicos de la Sede Manizales discurre alrededor de la consolidación de la extensión en la universidad, la modalidad de extensión solidaria y las modalidades de extensión que son remuneradas. Aunque la extensión es una función misional y sustantiva en la UN, para los académicos entrevistados es una actividad en proceso de consolidación y ha comenzado a aumentar su dinamismo en las últimas dos décadas⁵¹. Se percibe que la extensión depende más de la agencia individual de cada académico que de una política establecida por parte de la universidad.

⁵¹ En el 2023 salió un nuevo acuerdo que busca regular la función de extensión (Acuerdo 011 de 2023).

Facultad de Ciencias Exactas y Naturales: [La extensión] "La UN está en el proceso de acomodarse a la extensión, porque es de las funciones misionales la menos consolidada, hay cosas que la UN la hace, trabaja con las gobernaciones o con el Estado, con los entes gubernamentales, (...) pero la UN está en el proceso de mejorar." **(Patricia:34)**.

Facultad de Ingeniería y Arquitectura: [La extensión] "después de pandemia he notado una revitalización en el interés de profesores y de las empresas del sector en buscar socios, creo que las empresas se dieron cuenta que necesitan de las universidades y las universidades se dieron cuenta que necesitan de las empresas" (...) las empresas han visto la necesidad y la UN también está viendo la necesidad de articularse con el medio, eso siempre ha existido pero la diferencia es la proporción y la intensidad" **(Jorge:37)**.

La discusión sobre la práctica de la extensión está en si prima una justificación académica o económica y en el desarrollo de sus modalidades: solidaria o prestación de servicios remunerados. En los últimos años, la tensión se encuentra si predomina más la justificación económica sobre la académica de los proyectos, actividades y acciones de extensión. En los relatos de los académicos se percibe que hoy predomina la justificación económica sobre la académica, una de las razones es que la extensión remunerada es fuente de financiación de las facultades y apalanca en parte las actividades de investigación.

Facultad de Administración: [Cambios en la práctica de la extensión] "Los proyectos de extensión (...) lo primero que se tenía en cuenta para aprobar un proyecto era una justificación de carácter académico, si el proyecto tenía una justificación económica no se aprobaba (...) si lo profesores van a dedicar tiempo y van a deteriorar el trabajo académico de las otras áreas, ¿eso que beneficio académico le van a producir a la universidad?, si la universidad va a vender sus servicios, es porque eso le va a reportar académicamente, una justificación de tipo moral, ético. Estamos hablando 20 años atrás. Ahora, la justificación es económica (...) porque lo que se necesita es plata. (...) la universidad necesita plata, de un contrato que hace una facultad, sale plata para la facultad, y sale plata para la vicerrectoría, y de ahí se financian los presupuestos de investigación **(Pedro:56)**.

Facultad de Administración: [cambios en la práctica de la extensión] "En los documentos uno entiende que el interés es llevar a la UN hacia la sociedad, pero en la práctica real, dada que es una de las formas en que las decanaturas consiguen recursos, termina siendo un factor fundamental esa consecución de recursos." (...) terminamos en vez de pensar en una formación continua desde las capacidades de la UN, haciendo cualquier tipo de cosas que no son de la capacidad de la UN, sino que alguien nos quiere contratar para hacer Word y hay quien pague, pues entonces damos Word." **(David:41)**.

La extensión remunerada se percibe como legítima, siempre y cuando no compita con los egresados o cuando son proyectos de gran envergadura para el país. Es decir, cuando hay detrás una justificación académica, de lo contrario, reduce su legitimidad.

Exdirectivo: “La extensión remunerada, la UN ha ganado muchísima presencia, lo que pasa es que hay que ser muy cautos porque la UN tiene que hacer la extensión solidaria sin competir con los profesionales que forma, solo tener como extensión aquellas donde el concepto, la opinión, los estudios, el trabajo de la UN, sea absolutamente importante, relevante, trascendente, imparcial y transparente.” (Carlos:48).

En los académicos de la Sede Manizales encontramos dos posiciones con respecto a la extensión remunerada. Para algunos tienen una connotación negativa porque quienes la realizan se ven como mercaderes del conocimiento. Para otros, tienen una connotación más positiva, debido a que los académicos que la realizan se ven como los nuevos héroes de la organización universitaria, porque son quienes consiguen recursos para dinamizar las actividades de investigación.

Facultad de Ingeniería y Arquitectura: “Frente a la extensión hay una mirada muy particular, quiénes hacemos extensión si no hiciéramos investigación seríamos como los parias de la UN. Porque la extensión tiene una particularidad, la extensión genera dinero y ese dinero sirve para hacer investigación, para financiar otras actividades de funcionamiento interno de la UN y en esa medida el dinero es bienvenido. (...) no como política institucional pero si como comunidad condenamos la extensión porque genera dinero para quien la hace, de alguna manera es pagana, como si fuera una actividad vergonzante, es muy extraño, es muy mal visto en el ambiente académico, aun cuando quienes investigan usen el dinero de lo que producen la extensión. (...) La extensión tiene esa imagen de ser demasiado económicamente rentable (...) es absurdo porque hay alguien que en investigación produce artículos como si produjera sillas y esa persona tiene un respeto al interior de la institución, pero quién sale y ofrece servicios dentro de la institución como extensión con los egresados, con los estudiantes de la UN, tiene una mirada distinta, siempre me ha parecido una moral muy particular, una mirada extraña” (Elena:49).

Facultad de Administración: “Las universidades a punto de ahogarse buscaron recursos por su cuenta y desarrollaron los sistemas de extensión pero no solidaria sino extensión remunerada, extensión para la consecución de recursos y para estimular a esos profesores a que consiguiera resultados, les aseguro las maneras de poderse lucrar. (...) se generó una clase de docentes muy fuerte y que además cuyos privilegios fueron aumentando, hoy los profesores que ofrecen servicios externos utilizando la imagen y nombre de la UN (...) obtenían su prestigio en el ambiente del mercado, pero los profesores dejaron en segundo lugar la docencia y la investigación.” (...) [Frente a la extensión remunerada] me parece que desvirtúa el sentido de la universidad pública, ha hecho mucho daño porque ha hecho mella moral en el cuerpo de profesores, es una mella moral, es un cuerpo profesoral que esta poco orientado a la satisfacción de las necesidades de las comunidades del país y está más orientado a la satisfacción de sus propias necesidades personales aprovechándose del nombre de lo público.” (Miguel:14).

Además, se percibe como la extensión que es remunerada afecta el desarrollo de la docencia y la investigación y parece ir en contravía de los referentes identitarios al orientarse a la búsqueda de recursos.

Facultad de Ingeniería y Arquitectura: El problema con la extensión ha sido siempre la separación entre lo solidario y lo remunerado (...) aunque la extensión remunerada no puede estar en los planes de trabajo académico de los profesores, si afecta el plan de trabajo (...) “tiene implicaciones, incluso en la docencia porque aunque no pueda estar en la jornada el profesor busca la forma para trabajar en sus proyecto, para reunirse en la empresa con la que está haciendo el proyecto, entonces afecta la jornada **(Martha:50)**.

Con respecto a la función de extensión, la tensión se encuentra en la apreciación de sus modalidades y su justificación. Para algunos la extensión remunerada tiene su connotación positiva y justificable en cuanto dinamiza las actividades de investigación, para otros académicos resulta en contravía de los referentes identitarios de lo público, nacional y autónomo.

4.5 Construcción de sentido de la IO de la Universidad Nacional desde los académicos de la Sede Manizales

Como resaltamos en el marco teórico, la IO tiene diferentes aproximaciones que se diferencian en sus supuestos ontológicos, epistemológicos y metodológicos. La perspectiva *institucional*, del *actor social* y de la *construcción social*. Desde esta última, la identidad se entiende como una comprensión colectiva de las características que se presumen son centrales, relativamente permanentes y distintivas de la organización (Gioia et al., 2000, p. 64; Ravasi y Schultz, 2006, p. 235). La adopción de esta perspectiva enfatiza el proceso de *creación de sentido* (sensemaking) que subyace en la construcción social de la IO como significados y estructuras de significados que son negociadas entre los miembros de la organización.

En este trabajo se pretende comprender la IO ante un contexto de cambio organizacional en las últimas dos décadas (2000 – 2024). Se habla de referentes de identidad como elementos centrales, distintivos y que han perdurado en la organización. Como se dijo, la UN ha construido IO a partir de tres referentes: lo público, nacional y autónomo. Bajo la perspectiva constructivista de la IO (Corley y Gioia, 2004; Gioia y Chittipeddi, 1991; Gioia y Hamilton, 2016; Ravasi y Schultz, 2006) destacamos los significados y los entendimientos compartidos que los académicos entrevistados tienen sobre los referentes de lo nacional,

público y autónomo, cómo han sido intervenidos y cómo intervienen en la dinámica de cambio organizacional permeado por lógicas institucionales.

4.5.1 Construcción de una imagen externa

¿Cómo creen los académicos que la UN es percibida y representada externamente? es la pregunta que orienta este apartado. Los investigadores han observado cómo la construcción de la imagen externa – la percepción de los miembros de cómo la organización es percibida externamente – sirve como un indicador con el que los miembros evalúan la acción de la organización (Dutton y Dukerich, 1991; Gioia et al., 2000; Ravasi, 2016). La imagen externa ayuda a interpretar los cambios y entender la dinámica de la IO (Hatch y Schultz, 2002).

Desde el punto de vista de los académicos de la Sede Manizales la UN por su tradición e historia de más de 150 años conserva una imagen positiva. En el imaginario social se percibe como la mejor universidad pública del país (Semana, 2017a, p. 12). Es respetada por las demás universidades, académicos, esfera pública y ciudadanía general por su tradición académica, impacto de su formación en las clase media y baja y la relevancia de la investigación⁵². No obstante, según creen los académicos existen distintas percepciones según el segmento de la población: empresarios, egresados, opinión pública y el ciudadano común.

Consideran que, para empresarios, egresados, opinión pública y académicos del país, la UN es una gran institución y referente de la educación superior en Colombia. Es una institución que genera confianza en sus prácticas de docencia, investigación y extensión. La destacan como el motor de la investigación y la innovación en el país. Incluso, para profesores y académicos del país existe un gran interés de pertenecer y hacer su carrera en la UN. Aunque actualmente se percibe como de restringida participación en la esfera política y en las instituciones del Estado Colombiano.

Exdirectivo: [cómo cree que se percibe externamente] “... la sociedad tiene componentes distintos, los más cercanos al mundo académico y seguramente al mundo empresarial y político, la destacan como referente importante, de respeto; y creo que una porción (...) muy grande de la población que está aislada de los círculos académicos, que no ha tenido

⁵² Ocupa los primeros puestos en los rankings nacionales y se destaca en los internacionales. Por ejemplo, según el QS World University Ranking 2025 (se publica con un año de anticipación) las tres mejores universidades colombianas son la Universidad de los Andes, seguida de la UN de Colombia y de la Universidad Javeriana.

acceso a la educación, que está en su rebusque diario, no tiene ni idea de la importancia, de la relevancia de la UN” **(Mario:36)**.

Facultad de Ingeniería y Arquitectura: [cómo cree que se percibe externamente] “... hay todavía en el mundo académico de esta sociedad un cierto respeto por la tradición de la UN, de pronto, más que por su momento actual (...) pero se necesita un poco más de nivel para poder apreciar eso, no es la opinión del común (...) es más entre los académicos, [que] tenemos un cierto respeto por la trayectoria, por la tradición, por el nombre de la UN.” **(Martha:18)**.

Facultad de Administración: [cómo cree que se percibe externamente] “... todavía tenemos una percepción muy positiva y en muchos aspectos (...) creo que tiene un reconocimiento claro, (...) cuando uno dice que es profesor de la UN; no solamente en la percepción de la sociedad sino a nivel de los mismos profesores, (...) uno encuentra en profesores de otras universidades que su interés por vincularse a la UN es muy grande” **(Andrés:8)**.

Consideran que con respecto al ciudadano común hay que diferenciar dos segmentos. Los que han tenido alguna relación con la UN, y, por lo tanto, la conocen y aquellos que la desconocen o muestran una posición de indiferencia frente a ella. Para el primer segmento la Universidad es una institución respetada, con poca connotación negativa y conserva su impacto positivo en la construcción de nación, con presencia en las regiones apartadas y en los estratos socioeconómicos bajos.

Facultad de Administración: “Creo que la ven con confianza y prueba de ello es que cada vez que la UN entra en un estudio, entra en extensión, por lo general es muy bien vista, no solamente la calidad de sus resultados, sino la autoridad con la cual la UN llega a las diferentes problemáticas, y particularmente, tiene que ver con la misma cobertura que tenemos con nuestras sedes de frontera (...) donde la universidad privada difícilmente va poder entrar, o que no va a tener el rédito económico esperado. Creo que no solamente la presencia nacional, sino la misma libertad al abordaje de las políticas sociales es lo que ha contribuido en el asunto.” **(Andrés:9)**.

Para un segundo segmento, gran parte de los ciudadanos del común, hay un gran desconocimiento de lo que es la UN o mantiene una posición de indiferencia frente a ella. Consideran que el ciudadano común no tiene elementos de juicio para valorar lo que hace la UN.

Facultad de Administración: “Su imagen se ha deteriorado (...) la imagen [de la UN] que tiene la sociedad colombiana hoy es un poquito borrosa. El colombiano tradicional no es capaz de decir, (...) si está de acuerdo con que acaben la UN y la cambien; la mayoría estaría indiferente a eso, no la defenderían (...) la percepción que la sociedad colombiana tiene de la Universidad se acerca a una posición de indiferencia (...) hace 30 años, el liderazgo de la Universidad, la fuerza de la Universidad frente a la nación, la influencia de la Universidad frente a la realidad nacional (...) era cotidiano, era evidente; la gente lo sentía y lo reconocía. Hace 30 años la universidad

era importante para el caballero del común, o un ciudadano promedio, (...) hoy en día yo percibo que la gente piensa que si existe hoy la UN o no, da lo mismo. **(Pedro:32:33)**.

Exdirectivo: “Para la sociedad la investigación que hace la Universidad le resulta indiferente. La sociedad colombiana es una sociedad poco formada, es anti-intelectual, por eso no reconocen el valor de la universidad y no le da la importancia que debería de tener (...) Se percibe como una institución apreciada en términos generales (...) pero la sociedad no tiene criterios para valorar la investigación que se hace en la universidad” **(Victor:12)**.

Por otro lado, consideran que para el ciudadano común hay una imagen estigmatizada de la UN, relacionada con los movimientos políticos de izquierda y grupos armados al margen de la ley.

Facultad de Ingeniería y Arquitectura: “La UN está vista en este momento como muy condicionada a problemas de carácter social y revolucionarios, la UN siempre se ha notado por el hecho de unos conceptos ideológicos y de movimientos de carácter social. Sin embargo, en los últimos años se ha cuestionado mucho el papel de la UN con respecto a los temas de los conflictos sociales. Es vista, por ejemplo, en el caso de la sede principal, que es en Bogotá, como un foco, de pronto, de subversión, aunque también existen aspectos tanto de derecha e izquierda, inclusive hay mucha influencia de la derecha institucionalmente, sin que eso sea malo” **(José:26)**.

Facultad de Ingeniería y Arquitectura: “Hay otras miradas que han perjudicado mucho a la UN, una que se vea como el foco los grupos al margen de la ley. O para quienes hacemos con frecuencia salidas académicas con los estudiantes, con frecuencia uno se ve enfrentado a esa imagen que tiene la UN como el lugar en donde estudian los que posteriormente harán parte de grupos ilegales o grupos al margen de la ley” **(Elena:19)**.

Con respecto a la Sede Manizales consideran que se distingue por su organización, gestión administrativa, estructura física e inclusión. Pero no se caracteriza por su desempeño académico cualitativamente superior.

Facultad de Ingeniería y Arquitectura: “La Sede Manizales creo que la ven con muy buenos ojos. La gente reconoce que hay un gran sentido de pertenencia desde los jóvenes con la UN. Solamente el aspecto físico, la infraestructura también marca una gran diferencia con el resto de las sedes de la UN y eso se ve en el sentido de pertenencia institucional en la sede y en la administración. El hecho de ser una sede más pequeña ha permitido su desarrollo arquitectónico, es una sede muy inclusiva, tenemos un alto porcentaje de estudiantes foráneos” **(Rita:16)**.

Facultad de Administración: “Prueba de ello, por ejemplo, eran los procesos de planeación, no solo de planeación financiera o física sino también en planeación académica, siempre hemos sido referentes, hemos sido muy bien evaluados, hemos sido ejemplo para otras sedes inclusive desde el punto de vista físico (...), parte importante en los desarrollos en

infraestructura física que tuvo la sede Manizales fueron (...) copiados por sedes como Bogotá y Medellín, en el sentido no solamente de lo que se hace, sino cómo se hacen. Los procesos administrativos y los procesos contractuales de la sede Manizales han servido de ejemplo a sedes más grandes y a sedes más pequeñas **(Andrés:11)**.

Por último, para la mayoría de los académicos creen que la UN es percibida en los distintos segmentos de la sociedad como una institución referente, que mantiene su posición de liderazgo en el sistema de educación superior público, por su historia, el alto perfil de su cuerpo académico y sus resultados en algunas áreas de investigación. Sin embargo, su posición de liderazgo, competitividad y su prestigio se han visto reducidos o deteriorados en los últimos años, la dinámica actual es distinta y ha dejado de ser lo que históricamente ha sido, incluso algunos perciben que es una institución que vive de la imagen de su pasado.

Facultad de Administración: "... para la comunidad en general seguimos siendo una universidad de alta calidad, de gran presencia, pero tenemos también riesgos (...) algunas instituciones (...) empiezan a ver qué ese gran protagonismo también se puede ir perdiendo; y por eso la importancia de mantenernos en lo académico, tanto en lo docente, investigativo con esa excelencia que se dice que en ocasiones también hemos bajado (...) Cuando el rigor de los procesos (...) a veces se pierde y aparecen otros intereses (...) pueden hacer que esa gran connotación que tenemos pueda llegar a ser un riesgo por condiciones que nosotros mismos hemos creado." **(David:21)**.

Exdirectivo: "[la sociedad] Nos ve bien, pero con reclamos, "ustedes pueden hacer más, ustedes tienen muchas capacidades, tienen muchos recursos". Nos reclama cosas porque sabe que podemos ofrecer más, porque sabe que podemos ser mucho más audaces, porque sabe que podemos aportar más al desarrollo económico, social, ambiental y de todos los géneros. Nos reclama más, pero nos ve bien, con preocupación (...) de muchos empresarios, de muchos líderes sociales que dicen "hombre, que lástima la UN está un poco pegada **(Carlos:36)**.

En suma, con respecto a cómo creen los académicos que es la imagen de la universidad, ella es diferenciada según el segmento de la población a que se haga referencia. Para académicos, empresarios, egresados y opinión pública, la UN conserva una imagen positiva por su impacto en la formación, la investigación y la extensión que realiza. Para el ciudadano común o hay un desconocimiento sobre lo que es y representa o muestran una posición de indiferencia frente a ella. También observamos como en las últimas décadas hay indicios de deterioro de la imagen con respecto a épocas anteriores o un cambio en su imagen.

4.5.2 Qué distingue a la UN según los académicos

Para Gimenez (2005b, p. 18) la identidad es un asunto de *distinguibilidad*. La IO reside en los esquemas interpretativos que los miembros colectivamente construyen en orden de proveer significado a su experiencia (Ravasi y Schultz, 2006, p. 435). Para el caso de la UN los académicos enfatizan en algunos elementos que la diferencian de las demás universidades del sistema de educación superior en Colombia.

Los académicos entrevistados resaltan que por su carácter público y nacional, la UN ya es institucionalmente distinta y no es comparable con las demás instituciones de educación superior⁵³. Los rasgos que la hacen distintiva ya provienen de su propio contexto institucional. Ella tiene un marco jurídico propio, el decreto 1210 de 1993⁵⁴ en el marco de la constitución política de 1991. Estos rasgos le dan un “aura” especial a la Universidad. Además, reconocen que en su estructura de gobierno hay representación del Estado y cubre todas las áreas de conocimiento en docencia e investigación.

Exdirectivo: “Nosotros no somos los mismos, usted me podrá decir “venga, ¿pero qué es esa posición?”, No, pues que si fuéramos los mismos estaríamos todos en el mismo costal de la Ley 30⁵⁵, y nosotros tenemos una parte de Ley 30 y tenemos nuestro decreto reglamentario [decreto 1210 de 1993], nuestro Consejo Superior Universitario lo encabeza el Ministro de Educación, ahí está (...) institucionalmente ya es distinta” (**Carlos: 31**).

Facultad de Administración: “Yo siempre he tenido una discusión con todo el mundo cuando se habla de los rankings y es que la UN no es comparable con ninguna otra universidad ni pública, ni privada a nivel nacional, por una razón fundamental y es que la UN, con excepción de pedagogía, cubre todas las áreas. (...) tiene todos los programas académicos de pregrado y posgrado. Eso hace que cuando se compara con otra universidad no hay equivalencia por las características y el tamaño que tiene la UN, (...) no es comparable” (**António:1,3**).

También se reconocen como elementos diferenciadores tres rasgos asociados a su imagen: el prestigio, la excelencia académica y liderazgo. Para Deephouse y Suchman (2008, p. 66) el prestigio denota “la capacidad de la organización para lograr objetivos en virtud de gozar de una evaluación social favorable”. Producto del análisis se destaca que la UN es la universidad simbólicamente más representativa, emblemática, rigurosa, avanzada e

⁵³ Aquí se evidencia cómo en los relatos de los académicos los rasgos de identidad de la UN provienen de su contexto institucional. Es el contexto institucional la principal fuente de referentes de identidad para las organizaciones (Glynn, 2008, p. 415).

⁵⁴ Decreto por el que se reestructura el régimen especial de la UN.

⁵⁵ Ley que organiza el sistema público de educación superior en Colombia.

importante del sistema de educación superior en Colombia. Este prestigio se convierte en un recurso estratégico que le permite acceder a recursos del entorno.

Facultad de Administración: "... la UN se diferencia de las demás universidades porque tiene buen prestigio, tiene un buen nombre, que le abre muchas puertas, que le abre muchos espacios. Ese buen nombre le da un buen posicionamiento en la mente de las personas, de los padres de familia, de las empresas, incluso del mismo Estado; ese es un rasgo especial en este momento" (...) Yo pienso que a la universidad la diferencia en este momento su buen nombre (...) Good Will." **(Pedro:14).**

Facultad de Ciencias Exactas y Naturales: "Yo que hago sondeos de percepción, la visualización, el conocimiento que tiene la gente externa de la UN es muy grande y considero que se sigue conservando lo que históricamente se ha conservado, la parte reputacional. Hace poco la UN fue catalogada entre las 10 empresas públicas y privadas, es más, era la primera pública que había, con más reputación en el país, peleándose con empresas privadas como Nutresa, como Nestlé, como Bavaria, esa es una señal inequívoca de que la UN todavía conserva su liderazgo (...) comparado con otras instituciones donde he laborado yo puedo decir que esta está en el top de las mejores en cuanto la forma, en como yo me he sentido" **(Francisco:14, 19).**

Reconocen que la UN se diferencia por la calidad en la formación impartida por el estudiante; la calidad en la investigación que se desarrolla; calidad de académicos y su nivel de formación⁵⁶. Estos rasgos marcan la diferencia con respecto a las demás universidades del país.

Facultad de Ciencias Exactas y Naturales: "... los estudiantes que salen de la UN tienen un estándar de calidad muy alto. Hay varias razones, primero, es que los docentes que están vinculados a la UN tienen un alto nivel de preparación y eso influye obviamente en el estudiante y lo segundo, es que los estudiantes que llegan a la UN se supone que son los mejores jóvenes debido a que hay una escogencia bastante rigurosa para ser admitido a la UN" **(Roberto:3).**

Exdirectivo: "... es una universidad que tiene un ecosistema de investigación más desarrollado a pesar de sus imperfecciones. Uno entra a otras universidades inclusive públicas y están muy centradas en docencia y las privadas aún más. Son profesores inclusive con cargas altísimas en docencia. Y uno ve que otras universidades están diciendo que investigan, más por acreditarse que porque estén haciendo investigación real, yo sí creo que la UN hay investigación seria, sobre todo en algunas áreas, hay rezagos (...), facultades que van más adelante otras más rezagadas, pero en general como institución creo que eso es lo que más la diferencia." **(Mario:1).**

Facultad de Administración: "La UN se diferencia de las otras universidades públicas por la cantidad, la calidad de programas que tiene en áreas de ciencias sociales y la cantidad y la calidad de investigación que se hace (...) sobre todo en ciencias sociales. (...) si yo reúno en un conjunto

⁵⁶ Recordemos que el 60% de la planta profesoral tiene formación a nivel de doctorado.

toda la investigación que se hace en ciencias sociales en el país, la proporción más representativa, la institución que más aporta, que más investigación hace, es la UN. (...) La diferencia un equipo de profesores muy calificados, la universidad tiene una tasa de profesores graduados de alto nivel que está muy cercana al 70%, (...) eso yo creo que es un factor que la diferencia” **(Pedro:2)**.

Por último, perciben que se diferencia por los recursos que posee, su bienestar laboral, infraestructura, y su riqueza material e inmaterial. Es la más aventajada en medios y recursos de las universidades públicas.

Facultad de Administración: “La diferencia es, que es la universidad pública más grande, con la mejor planta docente (...) la universidad más aventajada en medios y recursos entre las públicas del país (...) esas ventajas son parte de la legitimidad simbólica que tiene como la universidad de la nación, el ser UN, el propio nombre la establece como la universidad que es de todos.” **(Miguel:1)**.

Facultad de Ingeniería y Arquitectura: “La diferencia más importante para mí es el carácter de pública, la otra es la calidad del cuerpo docente, creo que la infraestructura, los estudiantes (...) tenemos una muy buena selección de estudiantes, creo que tenemos de los mejores estudiantes también, con algunos matices. Lo más importante el carácter de público, calidad de profesores, infraestructura y calidad de los estudiantes **(Jorge:3)**.

En resumen, los rasgos distintivos que los académicos describen son los que tienen un origen institucional, los asociados con su prestigio y las causas de este, como la calidad de la formación y la investigación y el alto perfil de su planta docente. Si bien los académicos manifiestan que la UN se diferencia por los recursos, infraestructura, bienestar laboral que son características estructurales de la universidad, ellos no representan rasgos identitarios, aunque influyen en la percepción que se tiene de ella.

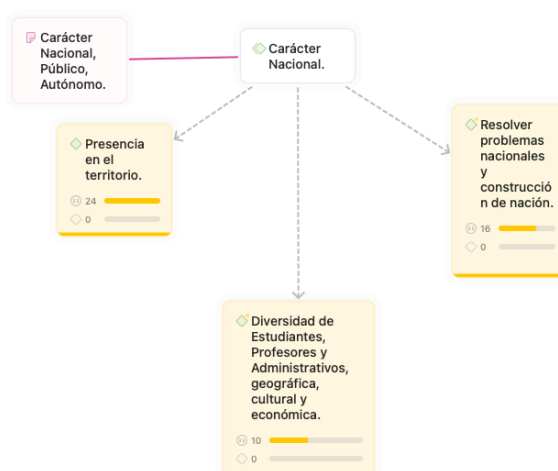
4.5.3 Diferentes sentidos de los referentes identitarios: lo nacional público y autónomo

La perspectiva constructivista enfatiza el proceso de construcción de sentido de la IO (Gioia y Chittipeddi, 1991; Ravasi y Schultz, 2006). Bajo esta perspectiva destacamos los significados y los entendimientos que los académicos entrevistados tienen sobre los referentes de lo nacional, público y autónomo, la evaluación de ese carácter en la realidad actual de la UN, y el grado en el que ellos son compartidos. Al final de la entrevista se solicitó responder una encuesta para describir su percepción de la realidad actual con respecto a los referentes identitarios.

4.5.3.1 El carácter nacional

Frente a la pregunta ¿En qué consiste el carácter nacional? en los académicos de la Sede Manizales encontramos con mayor frecuencia tres significados: 1) la presencia en el territorio; 2) la contribución a resolver problemas nacionales y a la construcción de nación; 3) la diversidad de estudiantes, profesores y administrativos, así como diversidad geográfica, cultural y económica (Ver ilustración 31).

Ilustración 31: Significados del carácter nacional como referente identitario



Fuente: elaboración propia.

El que el carácter nacional de la UN signifique presencia en el territorio, se documenta a partir de la existencia de diversidad de sedes, tanto andinas como de frontera.

Facultad de Ingeniería y Arquitectura: [Lo nacional] “Consiste en el hecho de que está representada en el espectro físico del país (...) su presencia está significativamente en gran parte del escenario geográfico del país” (**José:4**).

Exdirectivo: “... tenemos presencia en nueve sedes, en Leticia, Tumaco, San Andrés, Arauca, Valledupar y en la zona andina tenemos a Manizales, Palmira, Medellín y Bogotá, el carácter nacional trata de abordar el aspecto geográfico” (**Carlos:9**).

Esta presencia nacional se ve fortalecida en el reconocimiento que tiene la posibilidad y la capacidad de desarrollar sus funciones misionales en cualquier parte del territorio.

Facultad de Ciencias Exactas y Naturales: [lo nacional] en que la UN tiene presencia en gran parte del territorio (...), puede llegar a cualquier parte del territorio (...), puede hacer trabajo académico, de extensión y de investigación en cualquier parte del territorio (...) para mí el carácter nacional

es que puede llegar a cualquier parte del país, tiene la capacidad y la posibilidad” **(Patricia:6)**.

Se reconoce que el carácter nacional está dado por el hecho de que la UN fue creada para proveer soluciones a los problemas nacionales y contribuir la construcción de nación, y esto está formalizado en su misión. La UN no fue creada con orientación para resolver solamente problemas regionales, compromete su actuar en una perspectiva de nación.

Facultad de Administración: “Los rasgos de lo nacional (...) tienen que ver fundamentalmente con que es la única universidad pública del país, que tiene dentro de su misión, contribuir a la construcción de la nación. Compromete la acción de la universidad (...) con una reflexión que tiene que ver con la formación de los estudiantes para atender los problemas de la nación; con la actividad de investigación, para (...) entregarle a la sociedad ese conocimiento (...) de manera directa (...) para que empiece a dinamizar la sociedad (...) en lo social, en lo económico, en lo político, en la salud, en todos los ámbitos (...) Esta es la única universidad del país (...) que tiene ese imperativo dentro de su conceptualización de la universidad” **(Pedro:7)**.

Exdirectivo: “La UN tiene ese espíritu nacional (...), esa misión de responder a los problemas del Estado Colombiano (...) El espíritu mismo de la UN hace que los problemas que aborde sean esos grandes problemas nacionales (...) de la ciencia, la tecnología, en las artes, en la filosofía, estar articulados a todas las redes de conocimiento a nivel mundial y eso permite que la UN tenga esa presencia nacional” **(Carlos:10)**.

Facultad de Ingeniería y Arquitectura: [lo nacional] “Consiste en lo que dice su misión, (...) como universidad de la nación es generar condiciones de equidad y excelencia en el acceso a la formación, es conservar el patrimonio cultural, natural y social de la nación y enriquecerlo, es un órgano consultor por naturaleza del gobierno nacional” **(Martha:3)**.

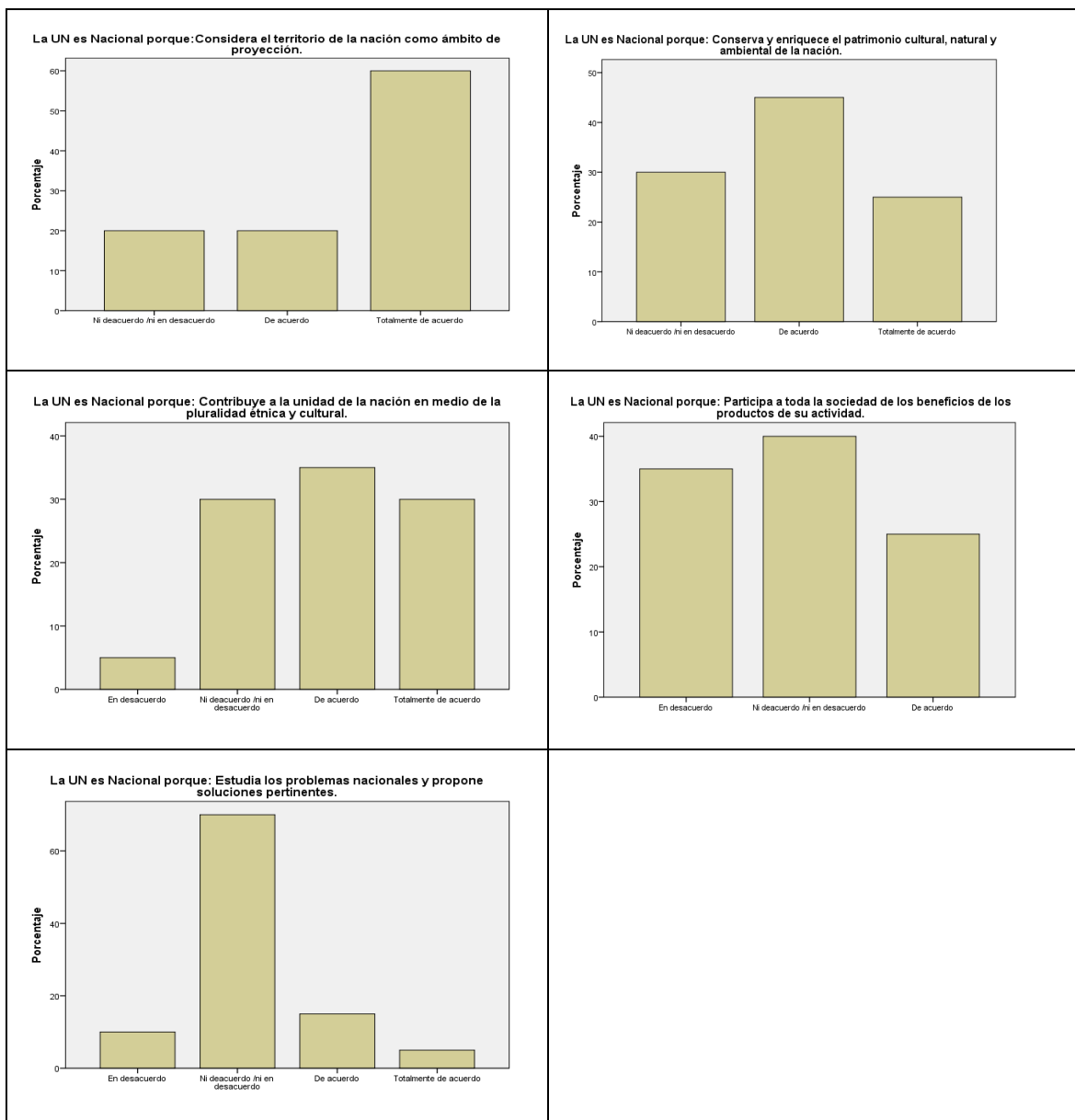
Facultad de Administración: [lo nacional] “Consiste en que nuestra responsabilidad está dirigida hacia las verdaderas problemáticas nacionales en lo referente a la formación profesional, construcción y aplicación del conocimiento y proyección social frente a las poblaciones más vulnerables”. **(Andrés:3)**.

Por último, el carácter nacional se relaciona con la diversidad que se encuentra a su interior; diversidad de estudiantes, docentes y administrativos que la componen, diversidad en función de su origen geográfico, raza, afiliación política, estrato socioeconómico entre otros.

Facultad de Administración: “La UN alcanza a recoger personas de diferentes partes del país con características muy diferentes (...), no solo estudiantes, incluso tenemos profesores que vienen de cualquier parte del país, incluso fuera del país y los administrativos por este proceso que se sigue dando aquí viene gente de Medellín, viene gente de Bogotá o hay quienes se trasladan a Medellín o Bogotá, yo pienso que hay una representatividad (...) del país que se puede ver acá” **(María:6)**.

En menor medida en el discurso de los académicos aparecen cuestiones plasmadas en los fines de la UN como el conservar y enriquecer el patrimonio cultural, natural y ambiental de la nación.

Tabla 28: Percepción de los atributos de identidad: el carácter nacional



Fuente: elaboración propia.

Con respecto a su percepción de la realidad actual (Ver tabla 28) los entrevistados están de acuerdo en que ese carácter nacional se cumple en las siguientes afirmaciones: “considera el territorio de la nación como ámbito de proyección” (80%); “conserva y enriquece el patrimonio cultural y ambiental de la nación” (70%); “contribuye a la unidad de

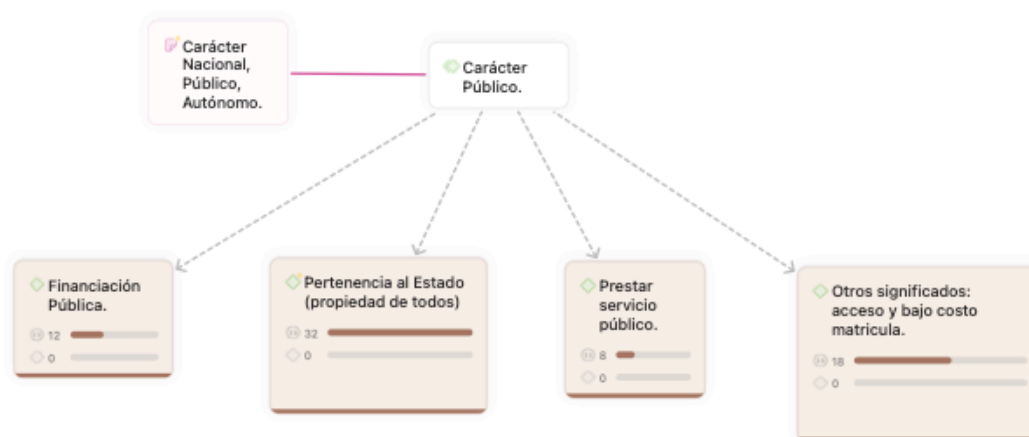
la nación en medio de la pluralidad étnica y cultural” (65%); pero en menor medida con respecto a “estudia los problemas nacionales y propone soluciones pertinentes” (Solo el 25% esta de acuerdo); “participa a toda la sociedad de los beneficios producto de su actividad” (Solo el 25% esta de acuerdo). Estos elementos parecen indicar la percepción de una menor presencia de este rasgo identitario en la percepción de los académicos.

4.5.3.2 *El carácter público*

Lo público está lejos de tener una definición unívoca. Según Rabotnikof (1993, p. 76) lo público tiene tres sentidos básicos: "1) lo que es de interés o de utilidad común a todos, que atañe al colectivo, que concierne a la comunidad y por ende a la autoridad de allí emanada vs aquello que se refiere a la utilidad y al interés individual; 2) lo que es visible y se desarrolla a la luz del día, lo manifiesto y ostensible versus aquello que es secreto, privado, oculto; y 3) (que puede resultar una derivación de los dos anteriores) lo que es de uso común, accesible a todos y por lo tanto abierto versus aquello cerrado, que se sustrae a la disposición de los otros." Lo colectivo, lo manifiesto y lo abierto están presentes en el significado de lo público.

En los académicos entrevistados de la Sede Manizales, este rasgo adquiere varios significados, referidos a su pertenencia al Estado, su financiación pública, prestación de un servicio público, los derechos de propiedad (propiedad de todos los ciudadanos) y otros significados como el acceso y el costo de la matrícula (Ver ilustración 32).

Ilustración 32: Significados del carácter público como referente identitario.



Fuente: elaboración propia.

El punto que es resaltado y que hace que la universidad sea pública son su pertenencia al Estado y por tanto sus derechos de propiedad, la UN es del Estado y de allí se deriva que es de todos los colombianos.

Facultad de Administración: “Se supone que es pública porque pertenece al Estado y como tal, es financiada por el Estado. Lo otro que es importante es que al ser pública y del Estado, está orientada por (...) la constitución de 1991” **(Luís:9)**.

Exdirectivo: “Es entender por todos, estudiantes, profesores y administrativos, que esto no es de nosotros, nos lo dieron para cuidarlo,(...) tenemos 45 millones de accionistas y eso para mí es fundamental entenderlo y por lo tanto nos pagan para devolver un servicio público de excelencia.” **(Mario:17)**.

Facultad de Ingeniería y Arquitectura: “Hay un carácter filosófico del sentido de lo público, en el sentido de que es como dice el eslogan de Dolly que es “el patrimonio de todos los colombianos” **(Martha:6)**.

Facultad de Administración: “... el ser UN, el propio nombre la establece como la universidad que es de todos.” **(Miguel:2)**.

Otro elemento de significado que le da su carácter público es el origen de su financiación. La fuente de sus recursos son públicos, depende del Estado para financiarse. Por otra parte, se reconoce una restricción en su carácter público porque la financiación del Estado apenas llega a un 60%⁵⁷.

Facultad de Administración: “(...) Los principales elementos desde mi punto de vista, que la declaran pública, son los derechos de propiedad y la obligación de los propietarios de financiarla; por lo tanto, es el Estado el que debe de financiar la universidad, porque en la medida en que la universidad no se financie con los recursos públicos y deba recurrir a otros recursos privados, por ejemplo, se ve comprometido en ese carácter público (...) se ve reducido, se ve restringido” **(Pedro:13)**.

Facultad de Administración: “Ese carácter público consiste en que nosotros somos financiados por la nación y al ser financiados por la nación, no respondemos a intereses ni particulares, ni individuales, sino que respondemos a los intereses de la nación” **(Antonio:9)**.

Facultad de Ingeniería y Arquitectura: “Lo público tiene que ver inicialmente con la manera como se financia la UN. Se financia con recursos del Estado, que finalmente son los recursos de todos los ciudadanos, (...) es la universidad de todos, no solo de quienes trabajamos aquí, de quienes lo administran, sino que es la universidad del país.” **(Elena:5)**.

Facultad de Ciencias Exactas y Naturales: “En el tema de la financiación, sabemos que ahí no es tan pública, casi que la mitad del presupuesto es por

⁵⁷ Para el año 2024 los aportes de la nación son del 60% del total del presupuesto de la Universidad (Acuerdo 031 de 2023).

financiación propia y el otro 50% es el que viene del Estado, entonces (...) hay para quienes como yo, pensamos que lo público debería estar más financiado por el Estado” **(Ana:10)**.

El rasgo público también adquiere el significado de ser prestadora de un servicio público como su deber, esto determina parte de su deontología.

Facultad de Ciencias Exactas y Naturales: “Yo defino lo público como estar al servicio de la nación, prestando el servicio de asesoría, de consultoría, de formación académica en todos los campos.” **(Francisco:7)**.

Exdirectivo: “Lo otro que tiene que ver con lo público es el carácter de sus deberes, la deontología, eso implica que los profesores y los empleados entendamos lo que significa ser servidor público, y eso tiene unas implicaciones muy serias que no se limitan solamente a las funciones que están en un estatuto, sino lo que implica ser un empleado público” **(Mario:3)**.

Los académicos atribuyen otros significados a lo público como el derecho acceso y los bajos y diferenciados costos de la matrícula.

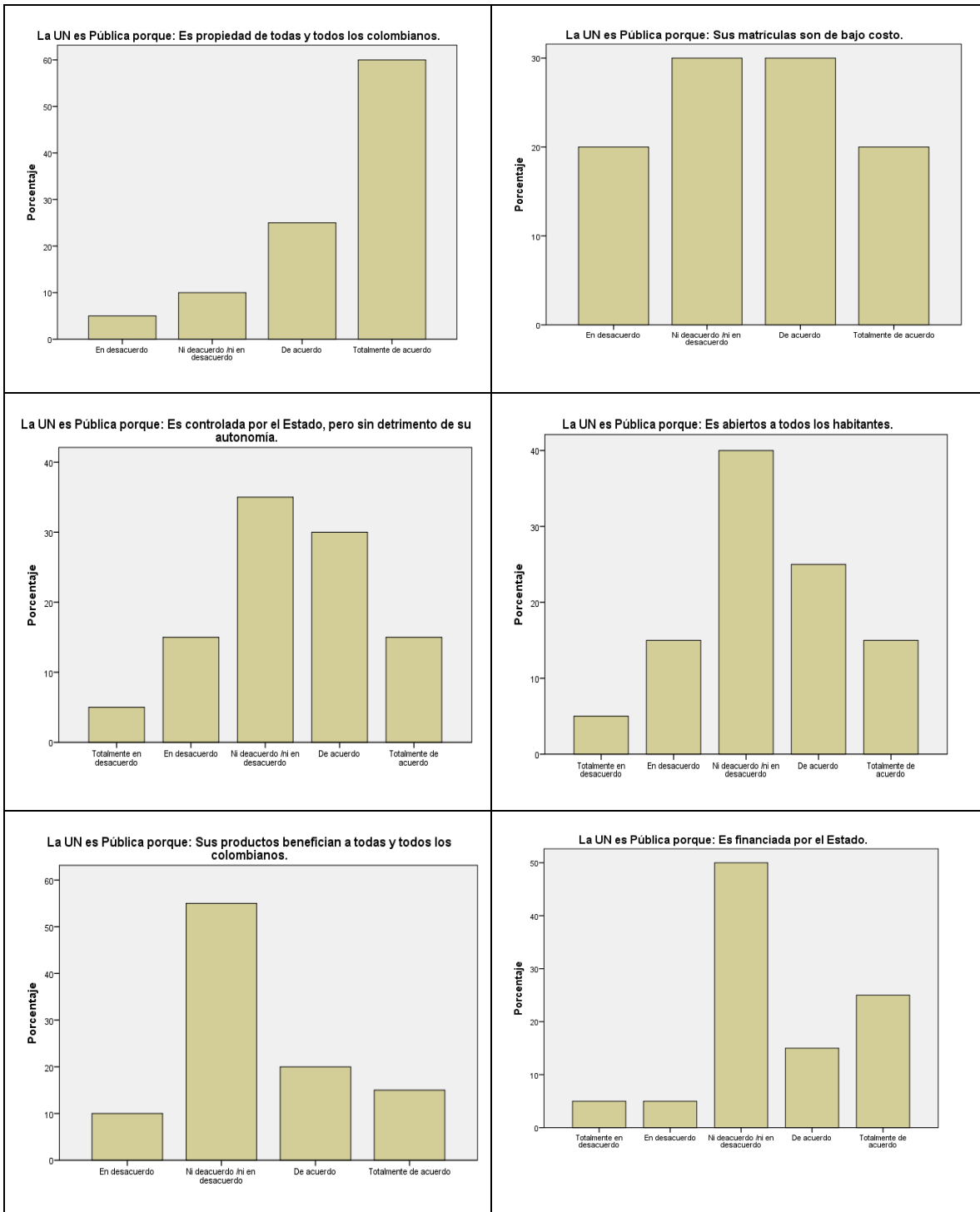
Facultad de Ingeniería y Arquitectura: [como pública] “Es una universidad que está abierta para quien desee ingresar, obviamente cumpliendo con los parámetros que corresponde a la normativa de la UN, pero en general está abierta para ricos o para pobres. (...) Es una universidad plural, amplia que permite que la ciudadanía en general pueda considerar que también es de ella.” **(José:7)**.

Facultad de Ciencias Exactas y Naturales: lo público “consiste en el acceso a los interesados a la UN (...) tamizado por la prueba de admisión, pero en todo caso la UN también tiene programas especiales de admisión como el PAEMA⁵⁸, el PAES⁵⁹, bueno eso lo hace el carácter público (...) Lo otro que la hace público son los costos de matrícula (...) hay un escalafón dependiendo de los ingresos, que tiene muchas críticas al respecto, pero bueno hay un escalafón según el grado socioeconómico del candidato” **(Ana:7)**.

⁵⁸ Programa Especial de Admisión y Movilidad Académica. Programa que permite a los bachilleres de las zonas fronterizas acceder a los programas de pregrado de la universidad.

⁵⁹ Programa de Admisión Especial: Programa que permite a población vulnerable acceder a los programas de pregrado de la universidad.

Tabla 29: Percepción de los atributos de identidad: el carácter público



Fuente: elaboración propia.

Con respecto a la realidad actual (ver tabla 29) están de acuerdo que el carácter público se cumple en la siguiente afirmación “es propiedad de todos los colombianos” (85%), pero en menor medida con respecto a las demás afirmaciones: “sus matrículas son de bajo costo”

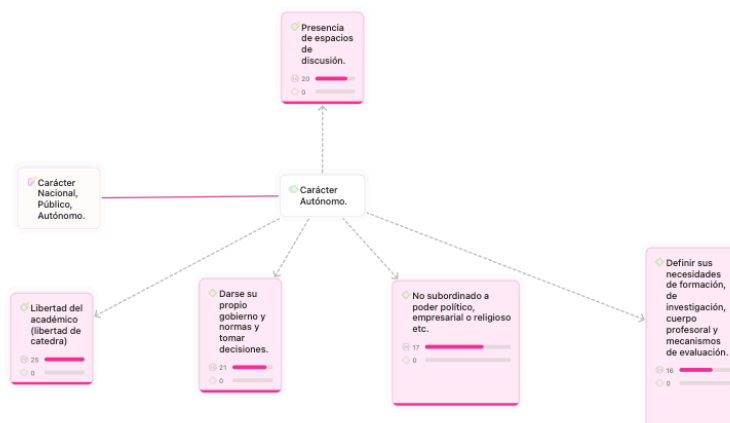
(50%); “Es controlada por el Estado pero sin detrimento de su autonomía”; “es abierto a todos los habitantes” (40%); “sus servicios son de bajo costo” (50%); “sus productos benefician a todos los colombianos” (35%); “es financiada por el Estado” (35%). Al igual que con el carácter nacional parecen indicar la percepción de una menor presencia de este rasgo identitario.

4.5.3.3 *El carácter autónomo*

La autonomía es una construcción social con una evidente función de identidad. En la cultura de una institución la autonomía refuerza “el sentido de pertenencia, garantiza sus límites y asegura el monopolio sobre la actividad que despliega” (Vaccarezza, 2006, p. 33). La autonomía no es solamente una categoría “objetiva” sino también una producción de significaciones en el campo de las interacciones sociales en el que se desenvuelven las instituciones de la sociedad. Por tanto, la autonomía tiene una carga valorativa, que refuerza la identidad de los integrantes de una universidad (Vaccarezza, 2006, p. 33). La autonomía universitaria es un concepto polisémico.

La autonomía es uno de los rasgos más controvertidos y cuestionados. En los relatos de los académicos, a la autonomía se le asignan varios significados en distintos niveles. En el nivel individual el significado más frecuente es el relacionado con la libertad en el trabajo académico o libertad de cátedra. En el nivel organizacional e institucional se encuentran otros significados: el darse su propio gobierno, sus normas o tomar sus propias decisiones (significado aproximado a lo jurídico); el no estar subordinado a ningún poder político, empresarial o religioso; y el definir sus propias necesidades de formación, de investigación, del cuerpo profesoral y la estructura administrativa y financiera (Ver ilustración 33).

Ilustración 33: Significados del carácter autónomo como referente identitario



Fuente: elaboración propia.

En el nivel individual autonomía significa libertad en el trabajo académico y/o libertad de cátedra. Asociado a este significado, los entrevistados son reiterativos en que ellos conservan su libertad en la orientación del trabajo académico. En el ámbito formal, la universidad puede proponer algunas orientaciones pero no obliga. Ellos mantienen amplios márgenes de libertad en su trabajo académico y esa libertad es un factor muy valorado.

Facultad de Administración: “... es una autonomía que se transfiere a los actores académicos, se promulga que, dentro de la autonomía de la universidad, hay una autonomía académica también para los profesores, hay libertad de cátedra para los profesores” **(Pedro:18)**.

Facultad de Ciencias Exactas y Naturales: [Autonomía significa] “que puedo ejercer mi labor sin ninguna presión de ningún ente, ni siquiera de un directivo de la UN. Cuando yo realizo una actividad de docencia, investigación o extensión la hago sin que nadie me ponga limitantes, (...) sin que nadie me ponga restricciones.” **(Franciso:9)**.

Facultad de Ciencias Exactas y Naturales: [Autonomía significa] “tiene que ver con la forma libre de pensar de las personas y en cuanto a la libre cátedra que existe en la UN.” **[Roberto:8]**

En el nivel organizacional e institucional, autonomía significa darse su propio gobierno y sus propias normas, sin sobrepasar el marco constitucional del país. Según Vaccarezza (2006, p. 35) corresponde a su sentido jurídico. Para los académicos la UN es autónoma en decidir sus propias reglas de juego.

Facultad de Administración: [La autonomía] “Reside esencialmente en que ella misma se da su propio gobierno, la UN está compuesta por los intelectuales más capaces del país, por los de más alta formación, se espera que los sujetos de este talante sean capaces de dirigirse ellos mismos.” **(Pedro:14).**

Facultad de Administración: [La autonomía] “Le permite tomar sus propias decisiones, tener su propia estructura, definir sus propios procesos académicos en el marco de la constitución” **(David:8).**

Exdirectivo: “Es autónoma porque nosotros tenemos primero unas normas que son propias de la UN que es el decreto ley 1210 del año 1993, que permite que la UN actúe de manera autónoma en el sistema, es decir, la UN no es regulada para muchas cosas por parte del ministerio (...) somos autónomos porque podemos designar las autoridades de gobierno (...) nuestro decreto nos permite ser autónomos.” **(Carlos:19).**

Por otro lado, autonomía significa no injerencia y/o subordinación del sector político, empresarial, religioso, ni del gobierno de turno. La universidad no sirve a intereses particulares, sino a los intereses de la sociedad colombiana. Conserva su independencia frente a fuerzas externas, como las del mercado.

Exdirectivo: [La autonomía] “Es la capacidad que tenemos nosotros de gestionarnos según nuestros propios intereses académicos, científicos (...) pero independiente de lo que demanda el tejido empresarial a la UN, es decir, la UN es autónoma de pensar hacia dónde quiere dirigir sus programas académicos, su pensar, sus investigaciones, su desarrollo, eso lo define la UN y no nos lo definen.” **(Carlos:22).**

Facultad de Administración: [La autonomía] “Significa que las orientaciones de la UN son independientes de las fuerzas del mercado (...) significa que la UN tiene la fuerza suficiente y las condiciones para que privilegie las políticas generadas por procesos democráticos y participativos ante las presiones del mercado o intereses particulares, privados.” **(Miguel:7).**

Facultad de Ingeniería y Arquitectura: [Autonomía significa] “independencia de poderes económicos y políticos (...) yo creo que la UN sigue estando aislada de esos poderes políticos y económicos que se servirían muy bien de una infraestructura como la que tiene la UN, de una tradición como la que tiene la UN y una reputación como la que tiene la UN. La UN ha logrado mantenerse independiente de eso.” **(Martha:1).**

Por último, autonomía significa la capacidad de definir y decidir sobre sus propias necesidades de formación, investigación y extensión y en los mecanismos de evaluación. Por ejemplo, ella no tiene que consultarle a nadie para abrir un programa académico, las demás universidades sí.

Facultad de administración: “...sí, ella se puede dar su propio gobierno, debe ser autónoma en su madurez intelectual para definir cuáles son las

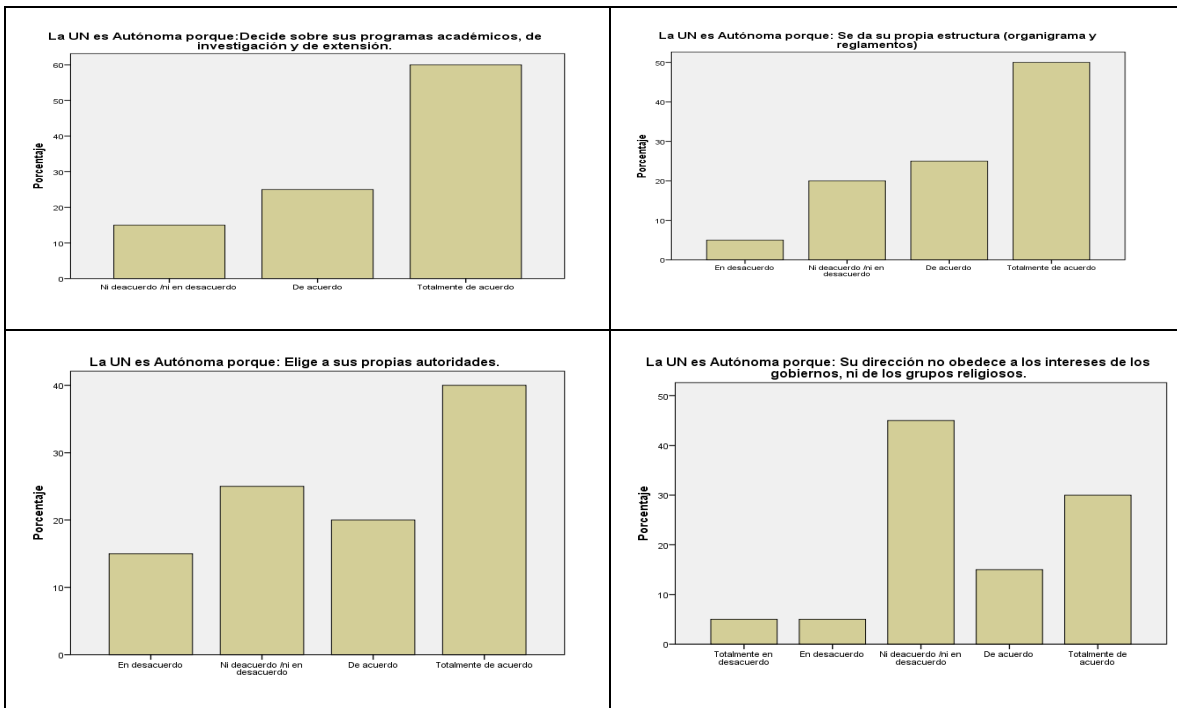
necesidades de formación del país (...) ella decide que programas, pregrados y posgrados ofrece (...) para responder a ese carácter nacional que le apunta fundamentalmente a generar alternativas de solución a los problemas de la sociedad en general” (Pedro:16).

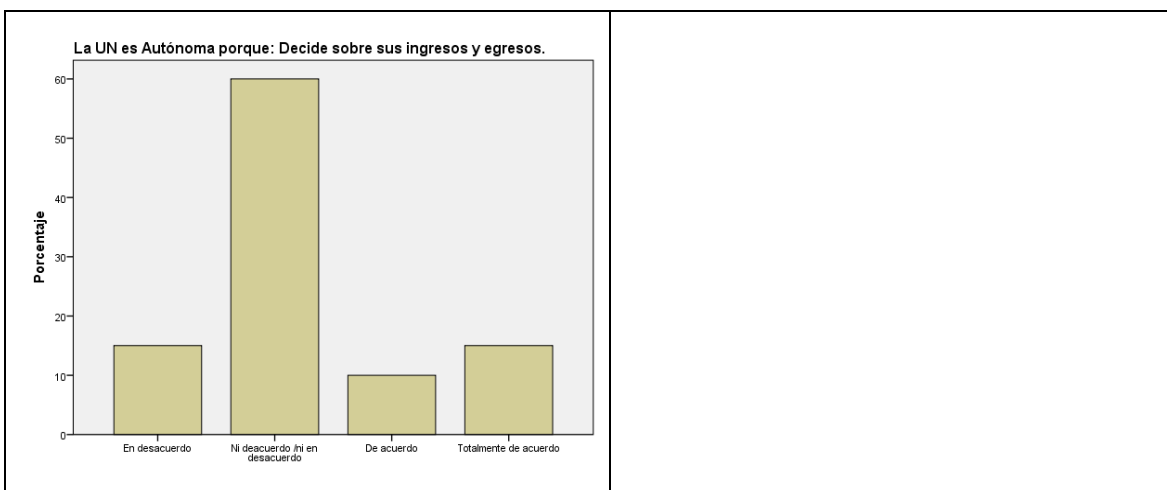
Exdirectivo: “La autonomía también le ha permitido como institución decidir qué programas curriculares se aprueban dentro de la UN (...) es autónoma para decidir en qué hace su función docente, qué programas, pregrados, maestrías, doctorados; es autónoma en decidir los ejes de investigación” (Mario:23).

Además de los significados asociados a la autonomía, se percibe como la más autónoma de las universidades en Colombia; aunque se identifican cuestionamientos respecto al ejercicio de tal autonomía.

Facultad de Ingeniería y Arquitectura: [Mantiene su carácter autónomo] “Yo creo que la UN ha perdido mucho. La UN ha dejado ingresar procesos administrativos de los cuales ha perdido su propia autoridad sobre ellos, entonces la UN no está conservando, está perdiendo mucho en ese sentido.” (José: 3).

Tabla 30: Percepción de los atributos de identidad: el carácter autónomo





Fuente: elaboración propia.

Con respecto a la realidad actual (ver tabla 3) los académicos entrevistados están de acuerdo en que el carácter autónomo se cumple en mayor medida en las siguientes afirmaciones: “decide sobre sus programas académicos, de investigación y de extensión” (85%); se da su propia estructura (organigrama y reglamentos” (75%); “elige sus propias autoridades” (60%). Pero en menor medida con respecto a: “su dirección no obedece a los intereses de los gobiernos, ni de los grupos religiosos” (45%); “decide sobre sus ingresos y egresos” (25%). Aparecen cuestionamientos que indican una menor presencia de este rasgo identitario.

4.5.4 Mantenimiento y cambio de los referentes identitarios

Se les consultó a los académicos de la Sede Manizales sobre el mantenimiento o permanencia en la actualidad de lo público, nacional y autónomo como referentes identitarios en la realidad de la UN. Lo que se describe muestra la percepción al respecto.

4.5.4.1 Permanencia de lo nacional, público y autónomo y su liderazgo

Frente a la realidad de las últimas décadas para algunos de los académicos entrevistados de la Sede Manizales la UN mantiene sus caracteres de lo público, nacional y autónomo. Sin embargo, su mantenimiento esta sujeto a mayores limitaciones o restricciones. Entre las razones que dan los académicos sobre su permanencia se encuentran: la presencia en la regiones; la capacidad de agencia o autonomía de sus académicos, grupos e institutos; la resiliencia de la UN frente amenazas externas e internas; la presencia de un gobierno universitario fuerte⁶⁰; ser la más autónoma de las universidades en Colombia (sobre todo

⁶⁰ Aunque debilitado por la designación del rector en el 2024.

en la parte académica); y la inercia de su historia de más de 150 años, que le ha permitido conservar su prestigio y ser referentes para las demás universidades en Colombia. Ejemplo de ello se observa en uno de sus relatos.

Facultad de Administración: [En la actualidad] ¿La UN mantiene su carácter nacional, público y autónomo?] “Yo creería que sí. Obviamente estamos sujetos a un Estado, a unas leyes, sujetos sobre todo a una legitimidad social que nos da la misma sociedad y por ende nos lo da el Estado. Pero independientemente de las eventuales presiones desde el punto de vista económico, desde el punto de vista de la cobertura o de las necesidades en investigación, creo que ha mantenido una autonomía tal que le permite esa independencia y esa libertad de pensamiento” **(Andrés:5)**.

Al igual que se percibe la permanencia de los referentes identitarios, también se percibe su continuidad de ser referente (líder) del sistema de educación superior en Colombia, pero que ha venido cediendo en su posición. Las razones que consideran los académicos de la continuidad de su posición están: por los recursos que posee frente a las demás IES; por comandar los rankings nacionales y su presencia en los internacionales; por los resultados que muestra en investigación; por su pensamiento crítico, por el impacto que tiene en la sociedad y su competitividad en la consecución de recursos.

Facultad de Administración: [Sigue siendo referente del Sistema de Educación Superior] “creo que todavía sí. Toda la inercia que tiene con los trabajos que ha hecho, con la historia que hemos tenido, nos coloca como un referente, (...) pero siento que son dinámicas que se mantienen casi que a costa de las malas decisiones de la UN en lo académico-administrativo, son más profesores, grupos, institutos que siguen manteniendo esas dinámicas que le dan ese rol a la UN y digamos que la tradición que ya ha tenido que la mantiene” **(David:17)**.

Facultad de Ciencias Exactas y Naturales: [Sigue siendo referente del Sistema de Educación Superior] “Sigue siendo referente en parte porque tiene fama, hay programas, hay investigadoras, investigadores que se destacan, pero me parece que la fama sí juega un papel importante (...) todavía el prestigio da para ser referente (...) al ser una Universidad tan grande tiene muchos grupos de investigación” **(Ana:16,17)**.

Facultad de Administración: [Sigue siendo referente del Sistema de Educación Superior] “ya no es la misma, la presencia de otras universidades es fuerte, pero sigue siendo referente en términos de lo que se define como pensamiento crítico, sigue siendo importante en unos sectores (...) a pesar de que hay un proceso de instrumentalización fuerte en términos de formación, en términos de investigación (...) todavía conserva algunos elementos de ese aporte del conocimiento y del pensamiento, no como antes indudablemente.” **(Luis:16)**.

Facultad de Administración: [Sigue siendo referente del sistema de educación superior] “Creo que todavía lo es; prueba de ello es que gran parte de las políticas públicas que se han implementado en los sistemas superiores

universitarios siempre han tenido origen en la misma UN, o bien la UN las ha inspirado. Obviamente al ser la universidad de mayor trayectoria, posicionada en los principales rankings, siempre ha sido un referente frente al sistema nacional universitario, frente al SUE⁶¹, frente a universidades pares públicas y también privadas” (Andrés:8).

Sin embargo, para otro segmento de académicos hay una percepción de un debilitamiento en la presencia de lo público, nacional y autónomo como referentes identitarios.

4.5.4.2 Debilitamiento de sus referentes identitarios

Por otra parte, para otro segmento de los académicos entrevistados perciben que hay un debilitamiento en la presencia de los referentes identitarios de lo público, nacional y autónomo en la UN. Entre las razones del debilitamiento del carácter público se encuentran: en primer lugar, el problema estructural de financiación por parte del Estado, que ha presionado a la UN a plantear nuevas estrategias de financiación orientadas más al servicio de las necesidades y demandas del mercado que a las de la nación. En segundo lugar, una forma de “privatización” interna de la universidad, en el sentido de la apropiación de recursos de la universidad para intereses particulares por parte de individuos y grupos.

Facultad de Administración: [En la actualidad ¿La UN mantiene su carácter nacional, público y autónomo?] “La universidad no está siendo financiada por el Estado. Para poder sobrevivir ha tenido que empezar a vender conocimiento, a construir un portafolio y ofrecerlo al mercado. Entonces, gran parte de la actividad de la universidad no está en función de los problemas de la nación, sino en función del mercado, qué necesita el mercado, qué demandan las organizaciones privadas. El otro asunto es qué demandan las organizaciones públicas. Entonces, cuando los ingresos de la universidad dependen de los contratos que se le vendan al sector público por los políticos y al sector privado, ya la universidad está trabajando para los intereses de los empresarios y de los gobiernos y los políticos de turno (Pedro:21).

Facultad de Ciencias Exactas y Naturales: [En la actualidad ¿La UN mantiene su carácter nacional, público y autónomo?] “Dividiendo a las personas que conformamos la UN (...) hay como dos grupos: quienes consideran que a la UN sí debe autofinanciarse cada vez más y quienes consideramos que bueno, ni modo, hay que autofinanciarse, pero también hay que exigirle al Estado que invierta más en la educación pública. Entonces, en esa puja yo creo que sí se ha ido privatizando la UN (...) cuando uno mira los costos matrícula, por ejemplo, como dicen muchos, en el pregrado, la UN sigue siendo pública, pero en el posgrado, la UN es una universidad privada, los costos son muy altos (...) Entonces sí se ha privatizado a costa de la financiación.” (Ana:15).

Exdirectivo: [En la actualidad ¿La UN mantiene su carácter nacional, público y autónomo?] “Es pública, pero ese carácter público se encuentra distorsionado. Es semi pública, por ejemplo, los posgrados se manejan con

⁶¹ Sistema Universitario Estatal.

una autonomía independiente, aquí hay feudos, cada quien se adueña de los laboratorios, de las clases, de espacios de la universidad, distorsionan su carácter público y para el servicio público. Hay grupos de poder que se adueñan de lo público y lo hacen privado para sí, por eso las reformas académicas son difíciles de llevar a cabo en la UN por esos feudos que controlan el poder... eso hace que no sea pública.” **(Victor:3)**.

Asociado con lo anterior, también se percibe un debilitamiento de su carácter nacional. Entre las razones que destacan: el no discutir o responder a los problemas de la nación colombiana; el que es una universidad más al servicio de las necesidades del mercado; el poseer una estructura académica administrativa que no está preparada para responder a ese carácter nacional y no está desarrollando todo su potencial para cumplir con ese carácter.

Facultad de Administración: [En la actualidad ¿La UN mantiene su carácter nacional, público y autónomo?] “La universidad no es nacional (...) porque no está atendiendo ni con sus programas, ni con su investigación de una manera intencional los principales problemas que aquejan a esta sociedad. (...) porque no está respondiéndole a los problemas de la nación, porque no está contribuyendo a la construcción de una nación (...) Estamos formando para lo que el mercado demanda y estamos investigando para lo que el mercado necesita, el mercado es el que está definiendo (...) la cantidad de situaciones en las que las decisiones que se toman en función del mercado todos los días aumentan más, (...) todo porque la universidad necesita plata para poder funcionar (...). Los directivos están en una tensión por un lado la demanda de ser nacional, de resolver los problemas nacionales y la exigencia que tiene que hacer que la universidad permanezca abierta y funcionando. Por el otro, el Estado abandonó la financiación, la redujo de una manera impresionante, la ha venido reduciendo, eso ha hecho que el carácter nacional se pierda.” **(Pedro:20:22, 23)**.

Facultad de Administración: [En la actualidad ¿La UN mantiene su carácter nacional, público y autónomo?] “... tenemos muchas falencias todavía en lo que sería una universidad con ese carácter nacional.” (...) La UN se ha ido perdiendo, si uno revisa la historia de la UN, uno leía y escuchaba que el papel de la UN en las decisiones importantes del país era como más relevante, yo siento que ahora la UN no juega ese rol, no participa en las decisiones importantes, no es una institución crítica de las decisiones que se están tomando en el país, de las alternativas de modelos que se tienen **(David:10)**.

Exdirectivo: [En la actualidad ¿La UN mantiene su carácter nacional, público y autónomo?] “Hoy la UN adolece de no tener presencia en los grandes problemas nacionales, (...) en los debates nacionales, en las apuestas nacionales, no voy a decir que no estamos haciendo nada; no estamos haciendo lo suficiente en términos de las capacidades y recursos que tiene la UN (...) Es una universidad de una capacidad enorme, pero toda esa capacidad no está desplegada, (...) no está en función de hacer esos grandes debates y esas grandes apuestas nacionales (...) una crisis de liderazgo institucional hoy de la UN frente a estos temas que estoy planteando, y hay otras universidades que nos vienen ganando **(Carlos:28)**.

Para los académicos de la Sede Manizales la autonomía es el rasgo identitario que más cuestionamiento genera. Sostienen que si bien la UN se declara autónoma y es explícito en la ley, los estatutos y normas su ejercicio resulta problemático. Entre las razones que muestran un debilitamiento de este referente identitario se encuentran: la cada vez mayor influencia de las instituciones externas del Estado (ministerio, procuraduría y contraloría etc.) y las presiones del mercado. Sostienen que si bien La UN no es ajena al ejercicio del control por parte de los órganos pertinentes del Estado, si resulta discutible su ingerencia en la estructura de gobierno y en la determinación de sus fines, orientación y calidad.

Exdirectivo: [En la actualidad ¿La UN mantiene su carácter nacional, público y autónomo?] “Yo creo que en una escala de 1 a 100 para los tres factores (...) estamos hablando (...) hoy día, sobre el 70%. Creo que hemos perdido la autonomía porque el gobierno se nos ha metido (...) porque los actores que hoy están en la dirección de la UN no han hecho valer el derecho de autonomía, entonces en ese sentido estamos hablando sobre un 70% en los tres factores.” **(Carlos:25)**.

Facultad de Administración: [En la actualidad ¿La UN mantiene su carácter nacional, público y autónomo?] “La autonomía también se ha sesgado con la necesidad de estar bien con los poderes; tratar de no chocar con algunas ideas que niegan esa autonomía o una autonomía mal vista donde se entiende que se puede hacer cualquier cosa (...) se pierde la importancia que tiene la UN por construir sus propios modelos de crecimiento, de desarrollo (...) se pierde la posibilidad de que su autonomía garantice una participación más amplia de la comunidad académica **(David: 11)**.

Por otra parte, se percibe en los académicos que la autonomía se debilita por la conformación de su estructura de gobierno. Considerada en este sentido, en el imaginario colectivo universitario, autonomía se refiere a democracia en la universidad (Vaccarezza, 2006, p. 33). Con respecto a la estructura de gobierno se cuestiona su composición y el mecanismo de las consultas para la elección de rector y decanos.

Facultad de Administración: [En la actualidad ¿La UN mantiene su carácter nacional, público y autónomo?] Siento que la autonomía de la universidad desaparece, no existe, porque el Consejo Superior lo domina el Presidente (de la República), o el Ministro y de ahí se definen la estructura, los órganos de gobierno, los reglamento, los presupuestos (...) el Consejo Superior nombra al Rector, al final el Rector nombra a los Decanos, y con el proceso de consulta, lo que ha ocurrido es que los Decanos se volvieron sujetos con clientela que tienen que atender y a la que tienen que responder, entonces, eso hace reducir los criterios académicos, hay un deterioro del tejido social impresionante, cada que hay una consulta, hay conflictos internos **(Pedro:68)**.

Facultad de Administración: [En la actualidad ¿La UN mantiene su carácter nacional, público y autónomo?] “La autonomía, en el papel está muy bien, pero en la realidad no funciona (...) nos plagamos de trámites porque es que

la contraloría [interviene]. Hoy al interior del sistema de gestión de la calidad ¡se han inventado unas normas! Esa autonomía es un peso muy fuerte que tenemos y no nos deja, nos estamos tirando cosas encima, no necesariamente hemos sido maduros para ser autónomos, y eso nos pesa mucho (María: 15, 16).

Facultad de Ciencias Exactas y Naturales: [En la actualidad ¿La UN mantiene su carácter nacional, público y autónomo?] “Entiendo que sí se da sus propias leyes, pero pues todo tiene también sus limitaciones, sobre todo en las estructuras de más alto rango como el Consejo Superior Universitario, o como el hecho de que no son elecciones reales, sino que son consultas, consultas para conocer lo que opinan los diferentes estamentos en la lección de algunos de los puestos de mando de la universidad.” (Ana:13).

Por último, se percibe que la autonomía se debilita por la creciente burocratización que afecta su ejercicio. Se cuestionan que el ejercicio de la autonomía esté sometido a la contingencia de quién gobierna, la centralización en las decisiones, las estructuras paralelas, lo académico subordinado a lo administrativo y el deterioro de los espacios de discusión en la universidad.

Facultad de Ingeniería y Arquitectura: [En la actualidad ¿La UN mantiene su carácter nacional, público y autónomo?] “No, yo creo que la UN ha perdido mucho. La UN ha dejado ingresar procesos administrativos con los cuales ha perdido su propia autoridad sobre ellos. Entonces pienso que la UN no está conservando, está perdiendo mucho en ese sentido”.

Facultad de Ingeniería y Arquitectura: [En la actualidad ¿La UN mantiene su carácter nacional, público y autónomo?] “Cuando veo que se toma una decisión sin ese debate abierto, para mí está en riesgo la autonomía, porque ejercer la autonomía es debatir cualquier decisión (...) para mí el ejercicio de la autonomía es importantísimo, la confrontación de todos los argumentos, que los argumentos sean puestos a prueba (...) ahora estoy muy preocupado porque se dejó de debatir. Para mí uno de los resultados de la pandemia es que no se discute nada (...) cuando yo hablo que estamos perdiendo la autonomía es que no estamos haciendo debate, no estamos haciendo el ejercicio de autonomía, no tomamos decisiones, sino que un grupo toma una decisión” (Jorge:14; 26).

En suma, en los relatos mostrados se observa la percepción de un debilitamiento de los referentes identitarios de lo público, nacional y autónomo.

4.5.4.3 ¿Cambio en los referentes identitarios?

En los relatos de los académicos entrevistados se observa que más allá de un debilitamiento en la presencia de los referentes identitarios hay percepciones que podrían indicar un cambio en esos referentes. Entre las razones que se presentan están: una universidad en proceso de transformación de ser la principal del país a ser un actor más entre las demás universidades públicas; un menor protagonismo en la esfera social y

política y una disminución gradual de su prestigio; una universidad más empresarial, privatizada y menos académica; y un cambio en la concepción o en el imaginario de la universidad.

Facultad de Administración: [En la actualidad ¿La UN mantiene su carácter nacional, público y autónomo?] “Cuando el Estado no está dispuesto a financiar la educación superior pública, en el caso de la UN eso va en detrimento de su naturaleza, eso hace (...) que la universidad se transforme en otra universidad pública, se haya vuelto en una universidad pública común y corriente y casi cercana a lo que conocemos como una universidad privada, que se maneja con criterios de empresa de negocio.” (...) en la reunión de profesores hace 15 o 20 años se decía, que no demoraba salir el decreto en la que se decía liquídese la UN y creesé la nueva UN. Una que no es nacional, ni pública, ni autónoma, pero el proceso se fue dando y no hubo necesidad de decretos, ni de leyes, ni de reforma a la constitución, esa es la realidad que tenemos ahora.” **(Pedro: 26, 32).**

Facultad de Administración: [En la actualidad ¿La UN mantiene su carácter nacional, público y autónomo?] “No, porque se ha dado un proceso de privatización fuerte en todos los sentidos, tanto interno como en relación externa (...) el problema del presupuesto ha hecho que la UN tenga un porcentaje muy alto de asesorías o intervenciones hacia afuera, de consultorías para poder solventar los gastos internos, de autofinanciación, indudablemente esos son límites fuertes a la idea de lo nacional hoy” (...) La UN se ha convertido casi que en una fábrica, en una empresa de algo, que produce algo, ¿que tenga un impacto real’ no lo sé, habría que medirlo. Las políticas neoliberales al interior de la UN son evidentes” **(Luis:11, 12, 23).**

Facultad de Ingeniería y Arquitectura: “La UN ha perdido mucho de su identidad y que el hecho de que si las personas tienen un poco más de capacidad de pago decidan irse para una privada es porque la UN no ha logrado generar una distinción que de verdad la haga sobresaliente, que la haga ver como la mejor opción en la educación superior (...) Para mí lo único que distingue a la UN de otras es la formalidad de su nombre y de sus estatutos porque de manera real no hay una distinción real de la UN **(Martha:1,2).**

Facultad de Administración: “Yo percibo que se viene dando una polarización paulatina, si hay una polarización paulatina particularmente entre el sector de profesores que defiende a la UN orientada a la producción de recursos y con un perfil más orientado al mercado y un sector de profesores que piensan la UN un poco más social y a veces se alían con los que piensan a la UN un poco más académica.” (...) “el ideario de la UN es distinto, el imaginario es distinto en distintos grupos de profesores” (...) yo considero que los profesores no saben de la historia de la universidad en general, ni de la UN ni de las universidades, ni del sentido de universidad **(Miguel:69, 79, 88).**

Las anteriores razones expuestas podrían indicar un cambio en la presencia de lo público, nacional y autónomo como referentes identitarios que la distinguen frente a las demás universidades del país.

4.6 Discusión: Cambios en el contexto externo e interno de la UN desde la tensión entre lógicas institucionales

La confluencia de varias lógicas institucionales, caracterizadas por principios, prácticas y símbolos diferentes, genera tensiones ya que cada una representa motivaciones y mecanismos de acción propios (Friedland y Alford, 1999; Thornton et al., 2012; Thornton y Ocasio, 2008). A partir del estudio de caso en la UN Sede Manizales se analiza el contexto organizacional externo e interno considerando el tipo ideal de la lógica educativa-académica y la lógica empresarial-managerial y sus efectos en la dinámica de la IO, la imagen⁶², la gestión, las funciones sustantivas y en el comportamiento de los académicos.

Las lógicas institucionales que influyen en la universidad pueden generar conflictos en los actores debido a las racionalidades divergentes en dichas esferas. A partir de elementos de la cognición y la construcción de sentido elaborada por los individuos, es posible identificar tensiones entre ambas lógicas institucionales e impactos en la identidad, imagen de la universidad, dirección, funciones sustantivas y comportamiento de los propios actores al interior de ellas.

Para comprender la realidad, desde la investigación cualitativa se establece un diálogo constante entre la evidencia empírica y los constructos teóricos con el fin de corroborar o generar nuevas explicaciones de los hechos sociales. Ese diálogo entre la evidencia empírica y la teoría ha estado presente en esta investigación. En las etapas iniciales del proyecto se realizó el abordaje de las lógicas educativa-académica y empresarial-managerial. Inicialmente, en la estructura teórica del proyecto, se identificaron algunas ideas relacionadas con la diferenciación de ambas lógicas institucionales. Posteriormente, durante la realización del trabajo de campo, fue posible profundizar más en la coexistencia de la lógica empresarial-managerial y educativa-académica en la organización objeto de estudio. La inmersión en la UN evidenció la presencia de tensión entre estas dos lógicas institucionales que tienen implicaciones en la dinámica organizacional y en la IO.

⁶² Asociado con el prestigio.

Desde la perspectiva de las lógicas institucionales, la realidad está constituida por aspectos tanto materiales como simbólicos que buscan diferenciar el campo de las prácticas y de los valores o normas (Thornton et al., 2012; Thornton y Ocasio, 2008). El análisis del caso de estudio permitió identificar tensiones entre la lógica empresarial-managerial y la lógica educativa-académica dentro de la dinámica de la UN.

De acuerdo con el referente teórico y siguiendo a Villaseñor (2003), la lógica educativa-académica está definida por la función social de la educación superior, siendo la universidad su principal agente. La función social determina la misión de la universidad y su relación con la realidad en la que opera. Esta función proporciona información sobre la identidad de las universidades. Según Villaseñor (2003, pp. 82–98) se distingue entre función social originaria y función social asignada. Para este autor la función social originaria se basa en dos pilares: el cultivo del conocimiento y el servicio a la sociedad. A partir de esta función, cada universidad desarrolla un conjunto de valores científicos, sociales, estéticos y políticos que guían la conducta de sus miembros y su interacción con la sociedad. Partiendo de su función social originaria, cada universidad determina su *función social asignada*, mediante la cual busca definirse y establecer su identidad. Al hacerlo, la universidad establece comprensión de su propia función social (Villaseñor, 2003). Amplía Villaseñor (2003, p. 93) la función social asignada es la operacionalización de la función social originaria, que tiene un carácter general, pero se materializa de acuerdo con las circunstancias particulares en las que se lleva a cabo. Así, se observa una gran diversidad de expresiones o formulaciones que cada universidad ha adoptado para sí misma como ese aporte positivo que ofrece a la sociedad.

De acuerdo con el referente teórico, la lógica empresarial/managerial se basa en el mercado de servicios educativos y considera la educación superior una industria al servicio de los consumidores. Según Marginson (1997) la producción de mercado tiene cinco características: producción de mercancías escasas, un campo definido de producción, intercambio de dinero entre productores y consumidores, competencia entre consumidores y una subjetividad de mercado apropiada para la producción, consumo e intercambio. La lógica empresarial comienza a hacerse presente al estar las universidades sujetas cada vez más a presiones por volverse similar a otras organizaciones, por introducir una estructura más formal, y convertirse en una “organización racional” con estrategias y objetivos claramente definidos (Canhilar et al., 2016, p. 146; Ramírez, 2009).

Con respecto al caso de estudio, se discuten las tensiones entre la lógica empresarial y académica que provienen de sus contextos externo e interno y que tienen impacto en la dinámica de la IO, en su imagen, en la dirección, funciones sustantivas y en los comportamientos de los académicos. Las fuentes de tensiones identificadas que provienen del contexto externo son la *autofinanciación de la universidad* y las demandas normativas de *acreditación, certificación y evaluación*. Las fuentes de las tensiones de la dinámica de su contexto interno son la *orientación a la productividad investigadora; la burocratización, control y centralización; flojo acoplamiento y gobernabilidad*. A continuación se discute cada tensión identificada a partir del estudio de caso.

4.6.1 Contexto de dinámica externa

4.6.1.1 Tensión 1: Financiación y privatización de la Universidad

Desde una lógica educativa-académica, ha sido deber del Estado la financiación de las instituciones de educación superior, pero con la introducción de políticas neoliberales hay un recorte al financiamiento de las instituciones públicas (Castelao, 2021). Se trata del programa y proyecto político neoliberal que cambió el rol del Estado en la educación superior, de un rol de prestador del servicio se pasó a una de evaluación y control. Desde la década de los noventa en Colombia ha dado una reducción en el financiamiento público a la educación superior. La Ley de Educación Superior (Ley 30 de 1992) estableció la indexación de los recursos con base en precios constantes a partir de 1993 y otros aportes condicionados al rendimiento real de la economía. La ley no estableció suficientes provisiones a las universidades para responder a la creciente cobertura, investigación y nivel de formación de los académicos (Montes y Mendoza, 2018, p. 7). Esta situación llevó a un escenario de autofinanciación y privatización de la universidad y a promover una lógica económica y de mercado en la conducción de las universidades públicas, que buscan diversificar sus fuentes de financiación y vínculos con el sector empresarial.

Con respecto al caso de estudio, este contexto de autofinanciación y privatización de la universidad, si bien la UN mantiene en lo formal y en el discurso el sentido de sus referentes identitarios, si se observa desde la percepción de los académicos entrevistados un debilitamiento en su presencia de lo “nacional”, “público” y “autónomo”. ¿Cómo la financiación ha debilitado la presencia de estos referentes? La UN para su sobrevivencia y permanencia ha tenido que construir un portafolio y venderlo al mercado. Esto ha llevado, por ejemplo, a que ella no esté en función de resolver los problemas de la nación o la construcción de nación, asuntos planteados en su misión, sino que su formación,

investigación y extensión está más en función de lo que el mercado necesita y demanda. Entonces, presionada por la necesidad de mayores recursos para operar, la universidad planteó estrategias orientadas más al servicio de las necesidades del mercado que no resultan iguales a las de la nación. Además, la financiación a limitado su crecimiento y tener una mayor presencia en el territorio nacional.

La reducción de la financiación limita el ejercicio de la autonomía frente al Estado y mercado. Al estar cada vez más en función del mercado se reduce su conciencia crítica para cuestionar al mercado y al Estado. Por otra parte, la universidad ha sido productora de bienes públicos (ej. desarrollo de la ciudadanía, formación de valores, participación democrática para el bien nacional, crecimiento económico y cohesión social) y privados, pero en este escenario para responder a las necesidades del mercado y obtener recursos para su financiación se enfatiza más en la producción de bienes privados que públicos. Para Ordorika (2006, p. 34) lo público ha perdido valor y validez frente a lo privado. Para este autor la producción de bienes públicos ha pasado a un plano marginal o discursivo (Ordorika, 2006, p. 37).

El prestigio en la lógica educativa está mediado por el servicio que brinda a la sociedad. El ideal como señala Mockus (2012, p. 31) es dar respuesta a las necesidades materiales y simbólicas de la sociedad a través de la formación de profesionales y la investigación. A lo largo de su historia, la UN ha construido su prestigio a partir del servicio que le brinda a la sociedad. Ella ha dado respuesta a las necesidades materiales y simbólicas de la sociedad a través de la formación de profesionales y la realización de investigación a pesar de la reducción paulatina de su financiación, pero en los últimos años se percibe una reducción en su prestigio ante la sociedad. Muchos de los académicos perciben que su prestigio obedece más a su pasado que su historia reciente. Los cambios en el contexto institucional de reducción de la financiación y la introducción de políticas públicas de evaluación, acreditación y certificación han disminuido su imagen positiva ante la sociedad y la fuente de su prestigio ha cambiado, de construir una imagen a partir del servicio a la sociedad a consolidarla a través de la competitividad investigadora y su posicionamiento en los rankings nacionales e internacionales.

Desde una lógica educativa-académica, el deber del directivo es estar comprometido con la naturaleza de la universidad y su función social, que en el caso de la UN implica su compromiso con sus referentes identitarios, no obstante, el contexto de reducción de la financiación impacta su dirección dado que obliga a sus directivos, en todos los niveles, a

generar recursos propios para mantener su operatividad y competitividad. El contexto de autofinanciación privilegia aquellas actividades internas de la universidad orientadas a la generación de recursos, en detrimento de otros frentes de acción⁶³ más acorde con su función social y en coherencia con sus referentes identitarios. En este escenario, los directivos se encuentran en una tensión, mientras se les demanda cumplir con su carácter nacional, público y autónomo, muchas de sus situaciones y decisiones están más en función de las necesidades del mercado para obtener los recursos para poder funcionar.

Con respecto a sus prácticas materiales, desde una lógica académica, la docencia, la investigación y la extensión que se desarrolla en la UN deberían estar orientadas por el significado de lo nacional, lo público y lo autónomo, es decir, el marco de acción deben ser sus referentes identitarios. Sin embargo, observamos que este escenario de reducción de la financiación prioriza las actividades de investigación o extensión que generan recursos. Para Ibarra (2005, p. 16) esto implica que las funciones sustantivas comienzan a ser tratadas como tareas estandarizadas y el conocimiento sólo un recurso valioso en la medida en la que se demuestra su utilidad práctica y subordinadas a las exigencia del mercado y la ganancia. Por otra parte, la UN mantiene su autonomía para definir las necesidades de formación que requiere la sociedad colombiana, su deontología está en función de satisfacer las necesidades de formación de la sociedad. Sin embargo, la falta de recursos hacen que poco a poco se prícricen necesidades y demandas del mercado y el planteamiento de una formación más instrumental, menos reflexiva y una mayor estandarización del proceso de aprendizaje.

En la UN como universidad pública, los académicos conservan en los términos de Crozier y Friedberg (1990) amplios márgenes de libertad y controlan amplias zonas de incertidumbre para orientar su docencia, definir sus líneas de investigación y proyectos de extensión, apoyado por la presencia de una cultura académica fuerte. Es decir, conserva grados de autonomía importantes en su trabajo académico. En esta autonomía, se espera que los referentes identitarios de la UN sean un marco de referencia valiosos en la orientación de sus actitudes, comportamientos, acciones y estrategias. Sin embargo, a partir de lo observado en el caso de estudio, en el escenario de reducción de la financiación y por ende, de priorización de actividades que conllevan generar recursos, se ha introducido paulatinamente lo que Marginson (1997) llama subjetividades de mercado, actitudes y

⁶³ Recordemos que la universidad genera el 40% de sus recursos mediante diversos mecanismos como matrículas, programas de posgrado y servicios de extensión remunerada.

comportamientos para la producción, el consumo y el intercambio. Se promueve la figura del investigador-emprendedor (Lam, 2007), donde el héroe es el investigador y extensionista que genera recursos a la universidad. Según Suarez y Buendía (2020, p. 22) emerge como una categoría que da estatus y poder por cuanto su producción nutre una condición de calidad que proporciona los indicadores a nivel científico y que son valorados en los rankings nacionales e internacionales y otorga prestigio a la universidad. Se da un escenario que cambia la profesión académica, redefiniendo y legitimando la identidad de los académicos.

4.6.1.2 Tensión 2: Políticas Públicas de acreditación, evaluación y certificación

La segunda tensión identificada se refiere a la implementación de políticas públicas de acreditación, evaluación y certificación. En el contexto colombiano, en las décadas de los 80 y 90 se concretan una serie de transformaciones en el sistema político, económico y social que se hacen más evidentes en la presidencia de Cesar Gaviria Trujillo (1990-1994). En este periodo se impone la “apertura económica” que se traduce en la implementación del modelo neoliberal de libre competencia y que trajo múltiples cambios en nombre de la productividad y la eficiencia. Este modelo se ha sostenido hasta el presente y se ha caracterizado por: la apertura en los mercados, la descentralización y la privatización de la función pública (Galindo et al., 2015; Montes y Mendoza, 2018; Suárez-Landazábal y Buendía, 2020).

Resultado de esas transformaciones y en el contexto de la Constitución Política de 1991 (CRC, 1991) se establece la Ley de Educación Superior o Ley 30 (CRC, 1992), por la cual se organiza el servicio público de educación superior y se da apertura a los procesos de acreditación y evaluación en Colombia en los que se introduce el mecanismo de rendición de cuentas (Suárez-Landazábal y Buendía, 2020, p. 5). Estos procesos hacen parte de las reformas legislativas que buscaron establecer el rol evaluador del Estado en la educación (S. Orozco, 2013). En Colombia, los procesos de acreditación de programas académicos iniciaron en 1995. Posteriormente, en 2003, se establecieron las condiciones de calidad, las cuales se han modificado continuamente bajo el argumento del mejoramiento continuo de la calidad de las Instituciones de Educación Superior. La acreditación en Colombia se equipara con instituciones y programas académicos de alta calidad (Pineda y Celis, 2017) y es un instrumento para institucionalizar la función de investigación en las universidades (Pineda, 2015). Esta ha sido la estrategia del Estado para transformar dichas instituciones en una lógica de mercado donde la Nueva Gestión Pública y la gobernanza redefinen sus

funciones misionales y produce un efecto en el rol que desempeñan los actores académicos, que interiorizan una nueva forma de vida institucional (Montes y Mendoza, 2018; Pineda y Celis, 2017; Suárez-Landazábal y Buendía, 2020).

La UN tiene autonomía para establecer sus mecanismos de evaluación, pero en ese mismo uso de su autonomía decidió subordinarse al Sistema Nacional de Acreditación (CNA). La implementación de estas políticas públicas de acreditación y evaluación han debilitado la presencia de lo “nacional”, “público” y “autónomo”, especialmente el carácter autónomo de la UN. La implementación de estas políticas constituye la principal fuente de tensión en el contexto interno de la UN y que genera malestar y resistencia en los académicos al implementar mayores instancias de burocracia y el control que ejercen los organismos del Estado (ej. Contraloría y Procuraduría).

En el contexto latinoamericano para Vaccarezza (2006, p. 35) en la medida en que las universidades públicas estén subordinadas a una ley superior de presupuesto y gastos fiscales es posible el control por los órganos pertinentes, pero resulta problemática si la cuestión de tal control se extiende a la evaluación por parte del Estado de los objetivos, orientación y calidad de su producción. Es con respecto a la evaluación en el que se expresa el sentido de la autonomía con respecto al poder político. En la medida en que el Estado pretenda tomar mayor protagonismo en la reproducción social y dirigir a través de mecanismos como la evaluación y los incentivos, da un significado particularmente acotado del concepto de autonomía (Vaccarezza, 2006, p. 37). Además, comienza a cambiar el sentido de autonomía como la capacidad de la universidad de actuar como un agente libre en el mercado de bienes y servicios, y las facultades como la entidad académica habilitada para obtener y generar sus propios recursos, sin depender de la disponibilidad financiera del Estado (Vaccarezza, 2006, p. 38).

A pesar del contexto de acreditación, evaluación y certificación que restringe su autonomía la UN conserva su prestigio ante la sociedad, pero cambia la fuente de su prestigio. Este se va consolidando al externalizar su calidad en el mercado generando una evaluación favorable de sus clientes y al exhibir un desempeño organizacional eficiente. La acreditación es un reconocimiento público que hace el Estado (CRC, 1994), tacitamente esta se ha vuelto obligatoria por la necesidad de sostener el prestigio que otorga. Al priorizar la investigación como eje central, las universidades se posicionan en el mercado, impulsando la innovación y el cambio, medidos por indicadores y rankings, la universidad comienza a consolidar una imagen como una organización emprendedora e inicia un

cambio en la fuente de su legitimidad: las certificaciones (Ibarra-Colado, 2005; Muñoz, 2015; Pineda y Celis, 2017; Suárez-Landazábal y Buendía, 2020).

Estas presiones normativas alineadas con una lógica empresarial generaron impactos en la dirección de la UN al crear nuevas unidades organizativas y sistemas de gestión de la calidad y control interno, a fin de responder a la rendición de cuentas y la transparencia, asociado con el aseguramiento de la calidad en la educación superior, también la promoción de criterios de eficiencia y productividad en la dirección, que se traduce en una búsqueda de mayor racionalidad en las decisiones. Sin embargo, esto desde la percepción de los académicos desencadenó en una mayor burocracia y provocó problemas de comunicación entre los actores de la organización. Además, llevó a que el control del desempeño sea cada vez más individualizado.

Como se comentó anteriormente, a pesar de que se observa en los académicos amplios márgenes de libertad en su trabajo y la percepción de que muchos de los mecanismos internos son ceremoniales, si reconocen la presencia de mayores instrumentos para evaluar la docencia, la extensión y sobre todo de la investigación que se desarrolla en la universidad. Esto, acorde con las presiones que implica la presencia de esos sistemas de acreditación, evaluación y aseguramiento de la calidad en la educación superior. Asistimos, a un cambio en la percepción de lo académico y del trabajo académico y se va generando un escenario en el que ellos ceden su autonomía y comienzan a ser gestionados por su organización (ej. Shams, 2019; Ylijoki y Ursin, 2013). Un proceso de reconfiguración de la identidad de los académicos y de la percepción que tienen de la presencia de los referentes de identidad de la organización.

4.6.2 Contexto de dinámica interna

4.6.2.1 Tensión 3: Orientación a la investigación

Con respecto al contexto interno, la orientación de la UN hacia la investigación, el establecimiento y priorización de estándares de productividad investigadora es otro escenario de tensión entre la lógica empresarial/managerial y educativa/académica. Muchos indicadores son muestra de ese tránsito de la UN de una universidad profesionalizante a una de investigación, entre ellos el crecimiento en el número y nivel de los posgrados, el crecimiento en la proporción de doctores en la planta docente, el crecimiento en número de los grupos de investigación y la cantidad y calidad de las publicaciones. La universidad va adquiriendo rasgos de lo que se conoce como “universidad emprendedora” (B. Clark, 1983) o “universidad empresarializada” (Ibarra-Colado, 2005)

que opera bajo una lógica de mercado basada en una cultura donde se compite por recursos, humanos y materiales y se busca prestigio” (Pineda, 2015; Pineda y Celis, 2017). Estos modelos se inspiran en el modelo norteamericano de universidades intensivas en investigación (Bernasconi, 2008) y deja de lado la concepción tradicional de la educación superior como productora de bienes públicos y proyecto cultural (Montes y Mendoza, 2018).

¿Cómo la orientación de la UN hacia la productividad investigadora ha debilitado la presencia de lo público, nacional y autónomo? Una respuesta es, en primer lugar, el espacio para la investigación que tiene poco impacto sobre las problemáticas prioritarias de la nación o la sociedad. Aquella investigación que se ve afectada por los sistemas de productividad y la priorización de la cantidad sobre la calidad. Cuando la medición se basa principalmente en criterios cuantitativos, existe un peligro de que se fomente la maximización de la producción sin importar el producto (Ej. Kallio et al., 2017; ej. Kallio y Kallio, 2012) o de una investigación desconectada del compromiso con la sociedad (Ej. Kallio et al., 2017). En segundo lugar, se debilita la participación y la colegialidad en los espacios de discusión, ya que se da una promoción de la competencia y el individualismo, la lógica empresarial introduce el imperativo moral de ser eficiente y productivo, llevando a los académicos a un sentido de urgencia y competitividad. Por último, se debilita el ejercicio de la autonomía al transformar la idea de la universidad y las prácticas académicas, más acorde con la lógica empresarial, en el que la universidad se convierte en un proyecto más individual que colectivo (Montes y Mendoza, 2018; Pineda y Celis, 2017; Suárez-Landazábal y Buendía, 2020).

Desde una lógica académica, la universidad construye su prestigio a partir de la producción de bienes públicos y de aportar a la construcción cultural de la sociedad. Sin embargo, referido al caso de estudio, con la apuesta de ser una universidad de investigación, la UN ha venido construyendo más su prestigio a partir del posicionamiento en los rankings nacionales e internacionales, iniciando un cambio en la fuente de su legitimidad (rankings). Posicionamiento que puede no corresponder con su función social y lo que indican sus referentes identitarios institucionales.

Desde una lógica educativa-académica, el directivo debe estar comprometido con la naturaleza de la universidad, su función social e identidad. Sin embargo, la orientación hacia la productividad investigadora demanda a sus directivas a orientar sus esfuerzos a la búsqueda de recursos para el financiamiento de la investigación, competir por fondos externos, diversificar la oferta, acceder a la internacionalización entre otras actividades. Por

otra parte, la investigación desplaza a la docencia como foco central de la gestión, este proceso se manifiesta en distintos niveles: desde los cambios en la legislación y reestructuración organizacional, hasta la modificación de los roles académicos y la percepción del valor de cada función⁶⁴ (Montes y Mendoza, 2018; Suárez-Landazábal y Buendía, 2020). Por último, el control del desempeño se individualiza, generando un aumento de la burocracia y una sobreregulación, que si bien busca la eficiencia, también limita la autonomía y genera problemas de comunicación y conflicto interno.

La orientación a la productividad investigadora genera impactos en las funciones sustantivas en la UN. Como es esperado, hubo un incremento de la actividad de la investigación, sin embargo, se generó una sobrevalorización de la función de investigación sobre la docencia⁶⁵ (Ej. Montes y Mendoza, 2018; Pineda y Celis, 2017), un otorgamiento de mayor prestigio a la figura del investigador (Ej. Valencia et al., 2018) y el paso de una investigación para formar a una investigación para publicar (Ej. Kallio et al., 2016). En síntesis, si bien ha habido un aumento tangible en la actividad investigadora de la UN, alineándose con la lógica de mercado y la búsqueda de prestigio global, no obstante, ha provocado un desequilibrio con las funciones sustantivas, generando tensiones y una redefinición del trabajo académico y de la profesión académica que modifica sus funciones y condiciones de trabajo. Según Buendía y Oliver (2018, p. 11) en este escenario los académicos son aquellos que “comparten instituciones y prácticas que los colocan en los circuitos de generación y difusión del conocimiento a nivel mundial”. Les demanda por lo tanto, una preparación disciplinar profunda para el cumplimiento de los indicadores fijados en investigación en las universidades que pretenden altos niveles de calidad (Suárez-Landazábal y Buendía, 2020, p. 4).

La orientación a la productividad investigadora genera impacto en la subjetividad y comportamiento de los investigadores, analizando la percepción de los académicos de la Sede Manizales se infieren cambios en la actitud, criterios de decisión y estrategias de los académicos. Subjetividades más dispuestas a orientarse hacia la productividad investigadora en especial en el campo de las ingenierías. Se identifica la disposición de estrategias en el académico de reproducción ampliada del rol (Vaccarezza, 2000) que implica concentrarse en una línea de investigación, buscar socios internacionales y

⁶⁴ Se otorga más prestigio a la figura del investigador en el ámbito universitario. En complemento de lo anterior, se pasa de una investigación para formar a una práctica de investigación para publicar.

⁶⁵ Aunque la función docente sigue siendo la función más protegida frente a la lógica empresarial y donde el académico conserva en mayor medida su autonomía y libertad académica.

búsqueda de recursos (económicos, conocimientos y relaciones etc.). Como se dijo, promueve la figura del investigador-emprendedor. Una consecuencia de ello junto con las políticas de incentivos a la investigación es que promueven más una agencia individual y una mayor competencia que un proyecto colectivo o colegiado.

4.6.2.2 Tensión 4: Burocratización, Control y Centralización

Por la naturaleza del trabajo académico, desde una lógica académica se demanda flexibilidad en sus modos de organización y en sus actividades. Como se mostró en los resultados en el caso analizado hay un aumento de la burocratización, control y centralización. Como manifestación de la creciente burocratización, se encuentra la percepción de mayores mecanismos de control tanto internos como externos sobre su labor. Además, una tendencia hacia la centralización en la universidad en la relación que se establece entre la sede central (Bogotá) y las demás sedes de la UN, incluida la Sede Manizales. Se observa la tensión entre la rigidez administrativa y la flexibilidad que demanda el trabajo académico y que caracterizaba la dinámica de la organización antes del posicionamiento superior de la lógica empresarial.

¿Cómo la tendencia a la burocratización, control y centralización ha debilitado la presencia de lo nacional, público y autónomo? En la narrativa de los académicos una mayor burocratización, control y centralización debilita la participación, la colegialidad y los espacios de discusión, al delimitar las acciones y la toma de decisiones de los actores de la organización y reducir la autonomía de departamentos, facultades y la toma de decisiones en niveles inferiores. La introducción de mayores instancias burocráticas contradice la concepción de jerarquía basada en la autoridad profesional y la coordinación horizontal donde rectores y decanos son vistos como primero entre pares (Canhilar et al., 2016). Por otra parte, la creciente influencia de la burocracia es una carga pesada y distorsiona el ejercicio de la autonomía que choca con la idea tradicional de la universidad como institución cultural al servicio de la sociedad y como centro de pensamiento crítico, que redefine la identidad y la misión de la universidad.

Desde una lógica académica, la estructura burocrática debe estar al servicio de la academia. El aumento de la burocratización, control y centralización permitió el aumento de la confiabilidad en los procesos de gestión. Por otro lado, impactó la dirección al darle mayor prioridad a los criterios de eficiencia y productividad (ej. Suárez-Landazábal y Buendía, 2020), búsqueda de mayor racionalidad en las decisiones (ej. Muñoz, 2016; Suárez-Landazábal y Buendía, 2020) y un mayor poder de la estructura administrativa sobre la

académica (ej. Muñoz, 2016). En el caso de estudio, el incremento de la burocratización tiene un impacto notable en la gestión universitaria. La tensión se ha observado en la formalización de los procedimientos administrativos en grado extremo, que se genera para responder a las políticas públicas de acreditación, evaluación y certificación del Estado. También se observa cuando se imponen criterios administrativos sobre los criterios académicos en las decisiones de la universidad. Una percepción que en los académicos se traduce cómo subordinación del trabajo académico a la estructura burocrática de la universidad y un mayor poder de esta sobre la academia. La intención de generar mayores mecanismos de control tiene la intención de hacer más gobernable la universidad, no obstante, resulta contraintuitiva por la naturaleza flexible del trabajo académico y una amenaza al ejercicio de su autonomía.

También impacta las funciones sustantivas en la medida en que se establece un mayor control y establecimiento de más instrumentos y métricas para evaluar el desempeño académico (Kallio et al., 2016, 2017). El trabajo académico se vuelve dependiente de la burocracia que impone formas y formalismos a la esencia de la actividad y en el que los actores se resisten a esa tendencia. Los académicos la perciben como una mayor desconfianza al trabajo que realizan y la imposición de una mayor carga de trabajo. Consideran que esto representa una amenaza a su autonomía (en el sentido individual) y muestran resistencia frente a la creciente burocratización y/o optan por interactuar poco con la estructura burocrática de la universidad.

4.6.2.3 Tensión 5: Flojo acoplamiento y falta de gobierno

Se identifica una tensión en un comportamiento que podría resultar paradójico. Mientras la universidad se percibe por los académicos como más burocrática, ejerce un mayor control y tiende a la centralización, a la vez se percibe como una estructura flojamente acoplada entre sus componentes, especialmente entre la estructura académica y administrativa y entre el objetivo institucional y la acción de los académicos que lleva a una percepción de falta de gobierno en la universidad. Un escenario que podríamos catalogar con rasgos de ambigüedad organizacional.

¿Cómo el flojo acoplamiento han debilitado el sentido de lo nacional, público y autónomo? Una posible respuesta es que mantener el compromiso con estos referentes identitarios es más difícil en la universidad con rasgos de flojo acoplamiento y flexibilidad organizacional. Esto se relaciona con una baja integración del personal académico, que puede dificultar la construcción de consensos internos y la capacidad de la universidad para generar cambios.

Aunque, se reconoce que es en las situaciones donde se presenta ambigüedad institucional y conflicto donde salen a relucir los referentes identitarios organizacionales que mueven a los actores de la organización (Albert y Whetten, 1985a; Whetten, 2006).

La implementación de criterios de lógica empresarial busca hacer más gobernable la universidad y mejorar el desempeño. Sin embargo, choca constantemente con la naturaleza misma del trabajo académico y los amplios márgenes de libertad del que disponen los académicos. Esto hace que su gobierno sea complejo, donde la autoridad resulta ser un recurso más simbólico que real. En el caso de estudio, en las narrativas de los académicos encontramos voces a favor de una introducción de criterios de gestión empresarial para hacer más gobernable la universidad, dada su percepción de falta de gobierno. Pero a la vez, vemos como ello puede representar una amenaza al carácter público, nacional y autónomo de la universidad y la autonomía y libertad de los actores académicos.

Como se ha dicho anteriormente, la lógica empresarial busca un mayor control sobre el desarrollo de la función docente, investigación y extensión. El mantenimiento de ciertos rasgos de flojo acoplamiento permite a la universidad una compartimentalización y una resistencia selectiva. A pesar de las presiones para adoptar la empresarialización (que buscan un acoplamiento más estrecho) la universidad exhibe compartimentalización, si bien se han adoptado algunas prácticas de la lógica empresarial, la universidad mantiene muchos rasgos de su lógica académica como lo es la participación y colegialidad, aunque debilitadas, y los actores mantienen sus amplios márgenes de libertad en el desarrollo de sus actividades académicas.

4.6.3 *Hacia la comprensión de la IO en el contexto de cambio*

Las lógicas institucionales son un fundamento para la identidad de las organizaciones, grupos e individuos (Ravasi y Schultz, 2006). Como se ha mencionado, la identidad se refiere a los atributos o referentes que se consideran centrales, distintivos y perdurables de una organización (Albert y Whetten, 1985a; Whetten, 2006). La IO está ligada a las orientaciones cognitivas y normativas compartidas. Las lógicas institucionales influyen en la IO, pero esta también puede generar cambios en las lógicas institucionales. La IO provee límites al rango de actividades de la organización y los actores articulan sus prácticas con el núcleo de creencias organizacionales.

Desde la perspectiva del actor social en el estudio de la IO, esta se concibe como las afirmaciones institucionalizadas disponibles para sus miembros (Whetten y Mackey, 2002) y que enfatizan el proceso de dar sentido. Es decir, las afirmaciones de autodefinición

buscan proporcionar a los miembros una narrativa coherente y legítima para construir un sentido del colectivo (Ravasi y Schultz, 2006). En el estudio de caso, se observa que el origen de los referentes identitarios de la universidad proviene de su contexto institucional y se fundamenta en una lógica educativa-académica, son acordes con la función social propia de la educación superior y la definida por la UN, es decir, desde la teoría de la IO son referentes de identidad dados. Estos referentes están presentes en la narrativa oficial, en sus directivas y, en distintos grados, en los académicos. Adquieren interpretaciones y apreciaciones diferentes de su presencia en la realidad actual de la UN.

Desde una perspectiva de construcción social, los cambios sustanciales en el contexto organizacional pueden alterar la manera en que los miembros perciben lo que es fundamental y distintivo de una organización (Ravasi y Schultz, 2006, p. 235). Las creencias colectivas pueden ser objeto de revisión o los miembros de la organización pueden ajustar su interpretación debido a las modificaciones en el contexto.

Se ha observado que los académicos entrevistados en la Sede Manizales poseen diversas interpretaciones de los conceptos de "nacional", "público" y "autónomo", así como distintas percepciones sobre la presencia de estos elementos en la realidad actual de la UN. Para estos académicos, el carácter público y nacional tiene una comprensión más alineada con el significado institucional. En cuanto a la autonomía, este concepto presenta un significado más polisémico y abierto a la discusión.

Con respecto al referente "nacional", hemos identificado cuatro significados predominantes: la construcción de nación, la contribución a la resolución de problemas nacionales, la presencia en el territorio, diversidad de estudiantes, profesores y administrativos desde lo geográfico, cultural y económico. Se identifica en las intervenciones de los académicos la ausencia de referencias a la conservación y enriquecimiento del patrimonio cultural, natural y ambiental de la nación, así como a la participación de toda la sociedad en los beneficios derivados de sus actividades, aspectos que están formalmente plasmados en su misión y fines.

En relación con el referente "público", hemos identificado cuatro significados predominantes: financiación pública, derechos de propiedad, prestación de un servicio público y otros conceptos como el acceso a todos los habitantes del territorio y el bajo costo de la matrícula. No se observan referencias sobre aspectos tales como que sus productos benefician a todos los colombianos, y lo público como control del Estado sin menoscabo de su autonomía.

Respecto a la autonomía como rasgo identitario de la UN, el concepto no es homogéneo; él es interpretado en varios ámbitos. Un grupo lo asume en el ámbito de su actividad individual; se refiere a la libertad en el trabajo académico o la libertad de cátedra. En el ámbito institucional, incluye varios aspectos: la capacidad de autogobernarse, establecer sus propias normas y tomar decisiones independientes, esto es, no estar subordinado a ningún poder político, empresarial o religioso; y determinar sus propias necesidades en cuanto a formación, investigación, cuerpo docente, estructura administrativa y financiera. A excepción de la libertad en el trabajo académico o libertad de cátedra, estos significados se alinean con el concepto de autonomía dentro del contexto institucional de la UN.

Según Vaccarezza (2006, p. 37), el significado de autonomía centrado en la institución y el otro, centrado en el individuo, no siempre se compatibilizan en contextos históricos específicos. La autonomía institucional tiene como función proteger de la injerencia del Estado en el contenido y orientación de la docencia y la investigación, pero esta no debe permitir a las autoridades universitarias ejercer control sobre la producción de los académicos. En contextos de instituciones universitarias particulares hay posibilidad de desacople de sentidos, por ejemplo en la UN mientras se declara autónoma frente a la injerencia del Estado y otras instituciones externas, establece mecanismos de control sobre el trabajo académico, una tensión que se desarrolló anteriormente y que debilita el sentido de autonomía.

Los significados atribuidos por los académicos coinciden parcialmente con los significados institucionales formales expresados en su misión, fines y principios de organización. Esto podría indicar una debilidad en la comprensión o apropiación de estos referentes institucionales de identidad por parte de los académicos. Aunque, a partir de las fuentes documentales y las narrativas de los académicos, se puede observar la continuidad de estos referentes y su significado a lo largo de la historia de la universidad.

En cuanto a la presencia de estos referentes en la realidad actual de la UN, algunos académicos entrevistados en la Sede Manizales reafirman la continuidad de su presencia, pero es predominante la percepción de un debilitamiento de tal presencia. Esta permanencia en los referentes se corresponde con el sostenimiento de su posición de liderazgo entre las universidades públicas en Colombia, reflejado en sus resultados de investigación, pensamiento crítico, impacto social, desempeño destacado en rankings nacionales y presencia en los internacionales, entre otros motivos.

Sin embargo, se ha observado un debilitamiento en la presencia de estos referentes identitarios en la realidad actual de la UN, lo que puede atribuirse a varios factores como los discutidos en esta sección. Los factores anteriormente discutidos, respaldados por los resultados empíricos de esta investigación, reflejan parcialmente que la percepción de debilitamiento de los referentes identitarios de la UN puede obedecer a la incorporación y afianzamiento en las últimas dos décadas de aspectos de lógica empresarial/managerial en la dinámica interna de la universidad y el desarrollo de sus funciones sustantivas. Si afirmamos que los referentes identitarios de la UN están sustentados en una lógica educativa/académica, su menor presencia es un debilitamiento de la lógica académica.

Para finalizar, la interpretación realizada a partir de los datos obtenidos en este trabajo que tuvo como objetivo la comprensión de la IO en un contexto de tensión entre la lógica empresarial y académica en una universidad pública. Algunas tensiones provienen de su contexto externo conformado por el Sistema de Educación Superior, del Sistema de Ciencia y Tecnología e Innovación, y de los organismos de control del Estado. Otras tensiones se dan en su contexto de dinámica interna que involucran los modos de organización y la dinámica de interacción de los actores organizacionales. Estas tensiones surgen de procesos de cambio, que han traído a esta organización particular procesos isomórficos de tipo coercitivo y mimético, relacionados con la búsqueda de legitimación y supervivencia en el campo organizacional de la educación superior en el contexto internacional.

Los resultados permiten mostrar como la lógica empresarial-managerial influye sobre los referentes de IO que ha construido a lo largo de su historia la UN. En el caso analizado, no modifican el significado institucional de los referentes identitarios, pero si la comprensión colectiva y la intensidad de su presencia en la dinámica de la universidad. Los referentes identitarios surgen en tiempos específicos, se modifican, pueden fortalecerse o debilitarse en un periodo a otro, sumar características o transformarse, etcétera. Es a este proceso lo que llamamos dinámica de la IO. Este estudio permite mostrar como la construcción colectiva que hacen los actores organizacionales de los referentes identitarios (en este caso los académicos) se ven modificados por las tensiones que se generan tanto en su contexto externo como en su contexto interno entre la lógica empresarial y académica.

CAPÍTULO 5: CONSIDERACIONES FINALES

Tras presentar los elementos teóricos y empíricos de la investigación es momento de dar cierre con las consideraciones finales. Este último apartado resume las aportaciones del trabajo de investigación en cuatro partes. El primer apartado, enuncia las conclusiones sobre la pregunta de investigación, la evidencia muestra que las tensiones que provienen de su contexto modifican la dinámica de construcción identitaria que desarrollan las organizaciones de educación superior. El segundo reflexiona sobre la empresarialización y mercantilización de la educación superior que transforma la identidad de la organización universitaria. El tercero muestra las implicaciones de la teoría que recae en tres líneas: la perspectiva de las lógicas institucionales, la teoría de la IO y la investigación en educación superior en Colombia. Finalmente, se enuncian las implicaciones metodológicas de la investigación, líneas de investigación futura y la contribución social.

5.1 Conclusiones sobre la pregunta de investigación y el caso de estudio

En el contexto de la progresiva tensión entre la lógica empresarial/managerial y la lógica educativa/académica en la dirección de las universidades: ¿Cómo fue la dinámica de la identidad organizacional en el periodo 2000-2023 en la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales? Se encaminan a comprender que las situaciones de progresiva tensión entre la lógica empresarial/managerial y la lógica educativa/académica que provienen tanto de su contexto externo como interno pueden fortalecer, debilitar, transformar o reemplazar los referentes identitarios tanto en las afirmaciones institucionales (referentes dados) como en los significados (construcción de sentido) que los actores, en este caso los académicos, hacen de ellos.

Como se documentó, el carácter público, nacional y autónomo son los principales referentes de identidad de la UN. Estos tienen un origen institucional y su significado ha permanecido a lo largo de su historia de más de 150 años. Su significado es reconocido y apropiado por los académicos de la Sede Manizales, que la han llevado a una proyección de imagen de excelencia académica, prestigio institucional y liderazgo en la educación superior. Sin embargo, la presencia y la percepción de esos referentes están cambiando por las dinámicas internas y externas a la UN, lo que ella ha permitido ingresar a su interior. Incluso por los cambios en el contexto externo e interno el significado institucional de estos referentes identitarios puede cambiar en el futuro.

Con respecto al caso de estudio, la UN es y ha sido una universidad donde predomina una lógica académica, pero en las últimas dos décadas ha sido permeada por una lógica empresarial, hay algunos aspectos que comienzan a ser predominantes como criterios de eficiencia, burocratización, centralización, mayor control y énfasis en la productividad investigadora. Las situaciones de tensión entre la lógica empresarial y académica debilitaron la presencia de lo nacional, público y autónomo como referentes identitarios, no a nivel discursivo, de las afirmaciones institucionales o referentes dados, sino en los significados, construcción de sentido, que los académicos de la Sede Manizales hacen de ellos. En otros términos, los referentes identitarios institucionales conservan su sentido institucional, pero en la percepción de los actores académicos se observa un debilitamiento en algún grado de la presencia del carácter “público”, “nacional” y “autónomo”.

La financiación externa, contexto normativo de evaluación y acreditación, junto a las tensiones internas como la productividad investigadora, la burocratización y centralización, están modificando la construcción de sentido que los actores académicos tienen de lo nacional, público y autónomo. Como se dijo, las tensiones generadas debilitan el sentido de lo nacional, público y autónomo. Lo anterior, genera un escenario de una mayor ambigüedad institucional y donde los referentes identitarios dejan de ser estables. En este escenario, los actores académicos se encuentran inmersos en esferas institucionales que conllevan a racionalidades divergentes.

La identidad juega un papel en los procesos de integración social, cohesión y guía del comportamiento en la universidad, esta cercanía a la ambigüedad genera riesgos para el fortalecimiento de estos procesos. Este impacto puede expresarse en el mediano y largo plazo en el sistema público de educación superior en Colombia.

5.2 Reflexiones a partir del caso

El caso desde la perspectiva de las lógicas institucionales y el análisis de la IO es una muestra de cómo las universidades van cambiando su construcción identitaria a medida que va ingresando progresivamente la lógica empresarial en la dinámica organizacional de la universidad. Un asunto que hace hace dos décadas puso en atención Ibarra (2001, 2005) en el que la universidad enfrenta una incesante introducción de una lógica empresarial que desafía su *identidad* como una institución social o como una organización mercantil; sus *funciones* como bienes públicos inalienables o como servicios productivos de apropiación privada; su *modo de organización* como comunidad de conocimiento o como corporación

burocrática. Un asunto también discutido por Vaccarezza (2006) en el que las reformas y cambios en la educación superior en América Latina y en Colombia durante la década de los noventa modificaron la identidad de las universidades públicas y su autonomía. Como es el caso del “capitalismo académico” que describe la autonomía universitaria como la capacidad de actuar como un agente económico independiente en el mercado de bienes y servicios.

A partir del caso, se llama la atención de continuar con la defensa de lo público, que se articula con la resistencia a las tendencias de la lógica del mercado, la globalización y el neoliberalismo que han impulsado la transformación de las instituciones en una lógica empresarial. Esta defensa implica la reafirmación de los valores y funciones tradicionales de la universidad como institución social, formadora de ciudadanos y productora de bienes inalienables y en el caso de la UN reafirmar su carácter público, nacional y autónomo. Preservar la identidad de la universidad como una institución social y cultural, y no meramente como una organización mercantil.

5.3 Implicaciones sobre la teoría

Son tres las implicaciones de la investigación, la primera sobre la perspectiva de las lógicas institucionales, la segunda sobre la literatura de IO, la tercera sobre el estudio de las organizaciones de educación superior en Colombia. En el primer caso, el trabajo contribuye a la literatura sobre lógicas institucionales, trata de establecer puentes entre las lógicas institucionales y la IO al profundizar cómo las lógicas institucionales moldean las instancias materiales de las lógicas: las identidades y prácticas organizacionales. Para Thornton, Ocasio y Lounsbury (2012, p. 107) las lógicas institucionales y las identidades organizacionales están flojamente acopladas, y entender cómo y en qué medida los cambios en las lógicas se relacionan con los cambios en las identidades y en las prácticas es una cuestión empírica que consideran necesita un mayor desarrollo teórico. Orientados en esa dirección y enfocándose en la dinámica intraorganizacional, la investigación aportó en comprender algunos factores de la dinámica externa e interna de una organización (universidad) en un determinado campo institucional (educación superior) que intervienen en la construcción y cambio de la identidad organizacional. Consideramos la identidad y las prácticas como los vínculos clave entre las lógicas institucionales y los procesos intraorganizacionales. Las lógicas institucionales son un marco robusto para el estudio de la educación superior y ha ganado mayor relevancia por su capacidad para manejar la complejidad inherente a ese campo. Es valiosa por el manejo de la complejidad y el

pluralismo institucional, la comprensión de las respuestas organizacionales y el énfasis en los microfundamentos y la agencia.

En el segundo caso, aporta a la literatura sobre la IO, aunque hay muchas investigaciones que han documentado el impacto de los cambios institucionales y organizacionales en la IO (Corley y Gioia, 2004; Gioia et al., 2010; Ravasi y Schultz, 2006), la investigación resalta el cómo las dinámicas intraorganizacionales afectan la percepción colectiva que los actores tienen de los referentes identitarios. Además, el resultado promueve el dialogo entre las diferentes perspectivas de la IO, en concreto, el debate actual sobre las perspectivas de construcción social versus las del actor social que acompañan a muchas de las discusiones sobre la IO, ambas perspectivas son necesarias para obtener una comprensión integral de la IO. Además, la IO contribuye de manera significativa para el estudio de las universidades ya que permite comprender sus dinámicas internas, su capacidad de respuesta del entorno y sus procesos de cambio y continuidad.

En el tercer caso, contribuye a comprender el impacto que tiene la empresarialización o managerialización en las instituciones de educación superior públicas y cómo ellas se han venido adaptado o resistiendo a esa dinámica. Una agenda de investigación que en el contexto mexicano fue iniciada por Ibarra (2001, 2005) y en el contexto Colombiano se reconoce en los trabajo de Pineda y Celis (2017); Montes y Mendoza (2018); Suárez-Landazábal y Buendía (2020) entre otros. En particular, aporta al centrarse en comprender cómo la introducción de la lógica empresarial genera cambios en la dinámica intraorganizacional de las universidades públicas y cómo estos cambios afectan la dinámica de la IO en este tipo de organizaciones.

5.4 Implicaciones sobre la metodología

Una primera implicación es la operacionalización de la IO considerando tanto afirmaciones institucionalizadas (perspectiva del actor social e institucional), como comprensiones y creencias colectivas internas (perspectiva de la construcción social) que a nuestro juicio y como lo sostienen otros autores (Foreman y Whetten, 2016) son complementarias y permiten obtener una descripción a profundidad de la dinámica de la IO en las organizaciones, algo que para el estudio de las instituciones de educación superior resulta aún incipiente.

Una segunda implicación es el aproximarse al análisis de la IO de las organizaciones como un efecto de lógicas institucionales. Según Foreman y Whetten (2016) gran parte de las

investigaciones sobre IO la analizan sin considerarla con otros constructos relacionados como la cultura, el poder, las decisiones, la estrategia, el cambio entre otros conceptos. Foreman y Whetten (2016) hacen un llamado a complejizar los diseños de investigación relacionando la IO con otros conceptos claves en los EO como las lógicas institucionales, el poder, la cultura etc., para generar un marco explicativo más amplio. La investigación aporta en este sentido al estudiar la IO desde el marco de las lógicas institucionales, estableciendo relaciones de causalidad entre estos dos grandes constructos. Expande la capacidad de los estudios de la IO para informar en la literatura de los EO y el campo de la administración. En complemento de lo anterior, el diseño de la investigación propuesto avanza en la dirección de una mayor complejidad en el estudio de la IO al involucrar las lógicas institucionales y un nivel de análisis organizacional e individual de la IO.

Este estudio sigue la recomendación de Greenwood (2008), quien subraya la necesidad de retomar el nivel de análisis organizacional, integrado con el nivel institucional. Además, se atiende la sugerencia de Thornton et al. (2012) de profundizar en la perspectiva de las lógicas institucionales para comprender sus implicaciones en la dinámica organizacional y no solo su conformación. Ambas recomendaciones son atendidas de manera central en este trabajo.

5.5 Limitaciones de la investigación

En el desarrollo y resultados de esta investigación se pueden detectar algunas limitaciones. En primer lugar, como en cualquier estudio de caso, la dificultad de generalización de los resultados obtenidos en esta organización particular. Sin embargo, debe considerarse que los resultados obtenidos pueden ser comparados con universidades similares en la búsqueda de comprensión de estos procesos particulares. Debe considerarse además, que existe un grupo de organizaciones con características similares, que conforman un campo organizacional y donde los resultados tienen una posibilidad de comparación y generalización.

En segundo lugar, una limitación fue restringir el análisis a la lógica académica y empresarial que podrían excluir otras lógicas institucionales presentes en la dinámica organizacional. En esta investigación sólo se consideraron la lógica educativa y académica partiendo del contexto neoliberal de mercantilización de la educación superior y la introducción de mecanismos de gestión empresarial en la dirección de las universidades. La evidencia obtenida en este caso de estudio corrobora información al respecto, sin

embargo, algunos datos podrían indicar la presencia de una lógica política que diera cuenta de la configuración de relaciones de poder de ciertos grupos de interés en competencia, en la que podría mostrarse evidencia de la interacción de tales relaciones como primordiales en el funcionamiento de la organización y como parte de la vida cotidiana de las dinámicas internas.

En tercer lugar, la investigación se restringe a comprender la UN objeto de estudio desde una de sus sedes (Sede Manizales) y de los académicos pertenecientes a ella, no obstante, es probable encontrar diferencias en las percepciones sobre lo que es la Universidad y sus dinámicas de cambio en las otras Sedes. Por último, la investigación se centró en tres referentes identitarios dados institucionalmente (lo nacional, público y autónomo), y la construcción de sentido que los actores tienen sobre ellos. Sin embargo, es probable encontrar otros referentes identitarios emergentes de las dinámicas de interacción social y la creación de sentido de los actores de la universidad, ahondando más en la perspectiva de la construcción social de la IO.

5.6 ¿Qué más investigar?

Esta investigación se centró en estudiar el efecto que tienen las lógicas institucionales en la dinámica de la IO en las organizaciones de educación superior públicas, un nuevo estadio de exploración es el impacto que tienen la dinámica de la identidad y las prácticas organizacionales en la configuración de las lógicas institucionales en el campo de la educación superior. Por otra parte, se podrían considerar otros tipo de lógicas institucionales más allá de la lógica académica y empresarial, como la lógica política que interviene en el establecimiento de estructuras de poder en las universidades públicas. Con respecto a la investigación sobre IO en las universidades convendría considerar la formación de las identidades en las universidades que parta de un marco histórico de análisis. Por otra parte, sería relevante estudiar la interrelación que se da entre la construcción de las identidades organizacionales y las identidades académicas. Por último, partiendo de la perspectiva de las lógicas institucionales y la teoría sobre la IO resulta valioso seguir aportando al estudio del impacto que tienen las políticas neoliberales, la mercantilización de la educación superior y la introducción de mecanismos de racionalización empresarial en la transformación de las instituciones de educación superior en latinoamerica.

5.7 Contribucción social de la tesis

Los resultados de este trabajo permiten profundizar en la dinámica de la IO en el contexto de la progresiva tensión entre la lógica empresarial y la lógica académica en la universidad pública más importante de Colombia. Un conocimiento a profundidad de la dinámica de la IO en un contexto de cambio, favorece la racionalidad de la dirección universitaria y la intervención para su mejoramiento. En específico, el trabajo resulta relevante ya que impacta la sede Manizales que es representativa de la Universidad Nacional de Colombia y esta a su vez del Sistema de Educación Superior Público y del Sistema de Ciencia y Tecnología en el país.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdelal, R. y Herrera, Y. M. y Johnston, A. I. y Mcdermott, R. (2006). *Identity as a Variable*.
- Aboites, H. (2001). Globalización y Universidad. In *El dilema. La universidad mexicana al comienzo del siglo*. UAM /UCLAT.
- Abric, J.-C. (1994). *Pratiques sociales et représentations*. Presses Universitaires de France.
- Acuerdo 011 Estatuto General, Universidad Nacional de Colombia 1 (2005).
- Adler, C. y Lalonde, C. (2020). Identity, agency and institutional work in higher education: a qualitative meta-synthesis. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 15(2), 121–144. <https://doi.org/10.1108/QROM-11-2018-1696>
- Aguilera, M. (2000). Alfonso López Pumarejo y la Universidad Nacional de Colombia. *Bogotá: Universidad Nacional de Colombia*.
- Aguilera, M. (2001). *Génesis y reconstrucción*. Universidad Nacional de Colombia.
- Aktouf, O. (2009). *La administracion entre tradición y renovación* (Cuarta Edición). Gaetan Morin Éditeur; Coedición Universidad del Valle - Universidad Libre.
- Albert, S. (1998). *Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231495>
- Albert, S. y Ashforth, B. E. y Dutton, J. (2000). Organizational Identity and Identification: charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Review*, 25(1), 13–17.
- Albert, S. y Whetten, D. (1985a). Organizational identity. In *The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Volume II - Macro Approaches* (pp. 175–191). JAI Press. <https://doi.org/10.4135/9781849200455.n11>
- Albert, S. y Whetten, D. (1985b). Organizational identity. *Research in Organizational Behavior*, 7, 263–295.
- Albert, S. y Whetten, D. (1985c). *Organizational identity*. <https://doi.org/10.4135/9781849200455.n11>
- Alford, R. y Friedland, R. (1985). *Powers of theory: Capitalism, the state, and democracy*. Cambridge University Press.

- Alpuche, E. y Bernal, J. L. (2015). La Institución y la Organización : un análisis centrado en el actor. *Intersticios Sociales El Colegio de Jalisco*, 10, 1–29.
- Altbach, P. G. (1999). The logic of mass higher education. *Tertiary Education and Management*, 5(2), 107–124. <https://doi.org/10.1080/13583883.1999.9966985>
- Álvarez-Gayou, J. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa: fundamentos y metodología*. Paidós.
- Alvesson, M. y Ashcraft, K. L. y Thomas, R. (2008). Identity matters: Reflections on the construction of identity scholarship in organization studies. *Organization*, 15(1), 5–27. <https://doi.org/10.1177/1350508407084426>
- Anderson, G. (2008). Mapping academic resistance in the managerial university. *Organization*, 15(2), 251–270. <https://doi.org/10.1177/1350508407086583>
- Apaza, M. F. (2000). *Configuraciones y características actuales de la universidad en relación a los modelos tradicionales*. 1–9.
- Archilla, M. (2011). El movimiento estudiantil en Colombia: una mirada histórica. *OSAL Observatorio Social de América Latina*.
- Arimoto, A. (2010). The academic profession and the managerial university: An international comparative study from Japan. *European Review*, 18(SUPPL.1). <https://doi.org/10.1017/S1062798709990354>
- Ashforth, B. E. (2016). Organizational, Subunit , and Individual Identities - multilevel linkages. *The Oxford Handbook of Organizational Identity, November 2018*, 79–92. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199689576.013.26>
- Ashforth, B. E. y Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20. <https://doi.org/10.2307/258189>
- Ashforth, B. E. y Mael, F. a. (1996). Organizational identity and strategy as a context for the individual. *Advances in Strategic Management*, 13(1), 19–64.
- Ashforth, B. E. y Rogers, K. M. y Corley, K. (2011). Identity in organizations: Exploring cross-level dynamics. *Organization Science*, 22(5), 1144–1156. <https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0591>

- Barba, A. (2013a). Conferencia Administración, Teoría de la organización y Estudios Organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades. *Gestión y Estrategia*, 44, 139–151.
- Barba, A. (2013b). Conferencia: Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades. *Gestión y Estrategia*, 44, 139–151.
- Barba, A. y Montaña, L. (2001). *Universidad, Organización y Sociedad: Arreglos y Controversias*. UAM - Iztapalapa.
- Barbato, G. y Fumasoli, T. y Turri, M. (2021). The role of the organisational dimension in university positioning: a case-study approach. *Studies in Higher Education*, 46(7), 1356–1370. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1688284>
- Barnett, R. (2002). *Claves para entender la universidad: en una era de supercomplejidad*. Ediciones Pomares.
- 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>
- Battilana, J. y Dorado, S. (2010). Building sustainable hybrid organizations. The case of commercial microfinance organizations. *Academy of Management Journal*, 53(6), 1419–1440.
- Battilana, J. y Lee, M. (2014). Advancing Research on Hybrid Organizing - Insights from the Study of Social Enterprises. *Academy of Management Annals*, 8(1), 397–441. <https://doi.org/10.1080/19416520.2014.893615>
- 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>
- BEED. (1995). *Engineering education: Designing an adaptive system*. National Academies Press.
- Berger, P. y Luckmann, T. (1983). *La construcción social de la realidad*. Amorrortu. http://cataleg.urv.cat/record=b1014568~S13*cat

- Bernasconi, A. (2008). Is there a Latin American model of the university? *Comparative Education Review*, 52(1), 27–52. <https://doi.org/10.1086/524305>
- Bleiklie, I. y Enders, J. y Lepori, B. (2017). Organizational configurations of modern universities, institutional logics and public policies-towards an integrative framework. *Palgrave Studies in Global Higher Education*, 303–326. https://doi.org/10.1007/978-3-319-53865-5_12
- Bocanegra, H. (2006). Globalización y política pública en Colombia. *Revista Diálogos de Saberes*, 24, 33–50.
- Bojorquez, O. (2008). *Un modelo colegiado de vida organizacional: el caso del instituto de investigaciones jurídicas de la unam* [Tesis Doctoral]. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Bonilla, M. (2023). *Responsabilidad social y lógicas institucionales*. [Tesis Doctoral]. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Bourdieu, P. (2003). *El oficio de científico. Ciencia de la ciencia y reflexibilidad*. Anagrama.
- Bozoğlu, O. y Göktürk, Ş. (2021). A Qualitative Exploration of the Microfoundations of Institutional Theory: Reflections from Higher Education Context. *Higher Education Policy*, 0123456789. <https://doi.org/10.1057/s41307-021-00246-w>
- Brickson, S. (2005). Organizational Identity Orientation: Forging a Link between Organizational Identity and Organizations' Relations with Stakeholders. *Administrative Science Quarterly*, 50(4), 576–609.
- Brown, A. D. (2019). Identities in Organization Studies. *Organization Studies*, 40(1), 7–22. <https://doi.org/10.1177/0170840618765014>
- Brown, W. (2005). *Undoing the Demos Neoliberalism's Stealth Revolution*. <https://doi.org/10.21061/spectra.v7i1.128>
- Brunner, J. y Hurtado, R. (2011). *Educación Superior en Iberoamérica Informe 2011*. RIL.
- Brunner, J. J. (1990). *Educación Superior en America Latina: cambios y desafíos*. Fondo de Cultura Económica.
- Brunner, J. J. y Uribe, Daniel. (2007). *Mercados universitarios: el nuevo escenario de la educación superior*. Ediciones Universidad Diego Portales.

- Brunsson, N. y Sahlin-Andersson, K. (2000). Constructing organizations: The example of public sector reform. *Organization Studies*, 21(4), 721–746. <https://doi.org/10.1177/0170840600214003>
- Buendía, A. y Oliver, L. (2018). Adiós a los académicos en las universidades públicas mexicanas: ¿qué perdemos? ¿qué ganamos? *Perfiles Educativos*, 6(160).
- Buendía, A. y Salord, S. G. y Grediaga, R. y Landesman, M. y Rodríguez-Gómez, R. y Rondero, N. y Rueda, M. y Vera, H. (2017). Queríamos evaluar Y terminamos contando: Alternativas para la evaluación del trabajo académico (resumen). *Revista Mexicana de Investigacion Educativa*, 22(74), 977–986.
- Bunge, M. (1970). *La ciencia. Su método y su filosofía*. Laetoli.
- Burke, P. J. (2013). The right to higher education: neoliberalism, gender and professional mis/recognitions. *International Studies in Sociology of Education*, 23(2), 107–126. <https://doi.org/10.1080/09620214.2013.790660>
- Burrell, G. y Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis*. Heinemann London.
- Cai, Y. y Mehari, Y. (2015). The use of institutional theory in higher education research. In J. Huisman & M. Tight (Eds.), *Theory and Method in Higher Education Research*. Emerald.
- Cai, Y. y Mountford, N. (2021). Institutional logics analysis in higher education research. *Studies in Higher Education*, 0(0), 1–25. <https://doi.org/10.1080/03075079.2021.1946032>
- Canhilal, K. y Lepori, B. y Seeber, M. (2016). Decision-making power and institucional logic in higher educations institutions: a comparative analysis of european universities. In 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>
- Carrasco, A. (2020). Neoliberal higher education policies as a response to a new state model. Intermarketpractices at the public university. *Revista de La Educacion Superior*, 49(196), 1–19. <https://doi.org/10.36857/RESU.2020.196.1403>

- Castelao, I. (2021). Investigaciones sobre los efectos de la neoliberalización de la educación superior pública en América Latina. *Educação e Pesquisa*, 47, 1–24. <https://doi.org/10.1590/s1678-4634202147232882>
- Celis, J. E. y Gómez, V. M. (2005). Factores de innovación curricular y académica en la educación superior. *UNI//PLURI//VERSIDAD*, 1(2), 6.
- Chandler, J. y Barry, J. y Clark, H. (2002). Stressing academe: The wear and tear of the New Public Management. *Human Relations*, 55(9), 1051–1069. <https://doi.org/10.1177/0018726702055009019>
- Chavance, B. (2018). *La economía institucional*. Fondo de Cultura Económica.
- Chreim, S. (2005). The Continuity-Change Duality in Narrative Texts of Organizational Identity*. *Journal of Management Studies*, 42(3).
- Clark, B. (1972). The Organizational Saga in Higher Education. In *Source: Administrative Science Quarterly* (Vol. 17, Issue 2).
- Clark, B. (1983). *The higher education system: academic organization in cross-national perspective*. University of California Press.
- Clark, B. (1991). *El sistema de educación superior una visión comparativa de la organización académica*. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Clark, S. M. y Gioia, D. y Ketchen, D. J. y Thomas, J. (2010). Transitional identity as a facilitator of organizational identity change during a merger. *Administrative Science Quarterly*, 55(3), 397–438. <https://doi.org/10.2189/asqu.2010.55.3.397>
- Clarke, C. A. y Knights, D. (2015). Careering through academia: Securing identities or engaging ethical subjectivities? *Human Relations*, 68(12), 1865–1888. <https://doi.org/10.1177/0018726715570978>
- Clegg, S. R. y Rhodes, C. y Kornberger, M. (2007). Desperately seeking legitimacy: Organizational identity and emerging industries. *Organization Studies*, 28(4), 495–513. <https://doi.org/10.1177/0170840606067995>
- Cohen, M. y March, J. (1974). *Leadership and ambiguity*. McGraw-Hill.
- Congreso de la República de Colombia. (1991). *Constitucion Política De Colombia*. Congreso de la República de Colombia. <http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>

- Acuerdo 031 de 2023 "Por el cual se aprueba el presupuesto de ingresos y gastos para la vigencia fiscal del 1o. de enero al 31 de diciembre del 2024, Universidad Nacional de Colombia (2023).
- Cook, T. D. y Reichardt, C. S. (1986). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. Ediciones Morata.
- Corcuff, P. (1998). *Las nuevas sociologías*. Alianza Editorial.
- Corley, K. y Gioia, D. (2003). Semantic learning as change enabler: Relating organizational identity and organizational learning. In *The Blackwell Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management* (pp. 623–638).
- Corley, K. y Gioia, D. (2004). Identity ambiguity and change in the wake of a corporate spin-off. In *Administrative Science Quarterly* (Vol. 49, Issue 2, pp. 173–208). <https://doi.org/10.2307/4131471>
- Corley, K. y Harquail, C. V y Pratt, M. y Glynn, M. A. y Fiol, C. M. y Hatch, M. J. (2006). Guiding organizational identity through aged adolescence. *Journal of Management Inquiry*, 15(2), 85–99. <https://doi.org/10.1177/1056492605285930>
- Cornelissen, J. (2002). On the 'Organizational Identity' Metaphor. *British Journal of Management*, 13, 259–268.
- Cornelissen, J. y Haslam, A. y Balmer, J. M. T. (2007). Social identity, organizational identity and corporate identity: Towards an integrated understanding of processes, patternings and products. In *British Journal of Management* (Vol. 18, Issue SUPPL. 1). <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2007.00522.x>
- Coupland, C. y Brown, A. D. (2004). Constructing organizational identities on the web: A case study of Royal Dutch/shell. *Journal of Management Studies*, 41(8), 1325–1347. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2004.00477.x>
- Ley 30 de 1992 por la cual se organiza el servicio público de educación superior, 1992 Congreso de la República de Colombia 26 (1992).
- Decreto 2904 de Diciembre 31 de 1994 por el cual se reglamentan los artículos 53 y 54 de la Ley 30 de 1992, Presidencia de la Republica (1994).
- Crozier, M. y Friedberg, E. (1990). *El actor y el sistema: las restricciones a la acción colectiva*. Alianza Editorial.

- Cyert, R. y March, J. (1963). *Teoría de las decisiones económicas en la empresa*. Herrero Hermanos.
- Czarniawska, B. (1997). *Narrating the organization: Dramas of institutional identity*. University of Chicago Press.
- Czarniawska, B. y Genell, K. (2002). *Gone shopping? Universities on their way to the market*. 18, 455–474.
- Czarniawska, B. y Wolff, R. (1998). New Identities Constructing Fields in Established Organization in Old Europe. *International Studies of Management & Organization*, 11(3), 32–56.
- De Gortari, A. (1979). *El método de las ciencias*. Gribaldo.
- 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. <https://doi.org/10.1080/0962021980020014>
- 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>
- Deem, R. y Hillyard, S. y Reed, M. y Reed, M. (2007). *Knowledge, higher education, and the new managerialism: The changing management of UK universities*. Oxford University Press.
- Deephouse, D. L. y Suchman, M. (2008). Legitimacy in organizational institutionalism. *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*, 49, 77.
- Degn, L. (2016). *Studies in Higher Education Academic sensemaking and behavioural responses – exploring how academics perceive and respond to identity threats in times of turmoil*. 5079(May). <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1168796>
- Del Castillo, A. (2000). El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional: conceptos y enunciados explicativos. In *CIDE*.
- Del Castillo, A. (2001). Ambigüedad y decisión: Una revisión a las teorías de las anarquías organizadas. In *Documentos de trabajo* (No. 36; CIDE).
- Denzin, N. K. y Lincoln, Y. S. (1994). Introduction: entering the field of qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research*. Sage.

- Dimaggio, P. J. y Powell, W. W. (1991). Introduction. In W. W. Powell & P. J. Dimaggio (Eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis* (pp. 1–38). University of Chicago Press.
- Dimaggio, P. J. y Powell, W. W. (1999). El retorno a la jaula de hierro: el isomorfismo institucional y la racionalidad colectiva en los campos organizacionales. In W. W. Powell & P. J. Dimaggio (Eds.), *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*. Fondo de Cultura Económica.
- Doty, D. y Glick, W. (1994). Typologies as a Unique Form of Theory Building : Toward Improved Understanding and Modeling. *Academy of Management Review*, 19(2), 230–251.
- Dutton, J. y Dukerich, J. (1991). Keeping on eye on the mirror: image and identity in organizational adaptation. In *Academy of Management Journal* (Vol. 34, Issue 3).
- Dutton, J. y Dukerich, J. y Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239. <https://doi.org/10.2307/2393235>
- Elsbach, K. D. y Kramer, R. M. (1996). Members' responses to organizational identity threats: Encountering and countering the business week rankings. *Administrative Science Quarterly*, 41(3), 442–476. <https://doi.org/10.2307/2393938>
- Erikson, E. (1968). *Identity: Youth and Crisis*. Norton.
- Escobar, A. (2004). Más allá del tercer mundo: globalidad imperial, colonialidad global y movimientos sociales anti-globalización. *Nómadas*, 20, 86–100.
- Etzioni, A. (1986). *Organizaciones Modernas*. UTEHA.
- Etzkowitz, H. y Leydesdorff, L. (1997). *Universities and the Global Knowledge Economy: A Triple Helix of University-Industry Relations*. <https://ssrn.com/abstract=3404823>
- Fiol, C. M. (1991). Managing Culture as a Competitive Resource: An Identity-Based View of Sustainable Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 191–211. <https://doi.org/10.1177/014920639101700112>
- Fiol, C. M. (2001). Revisiting an identity-based view of sustainable competitive advantage. *Journal of Management*, 27(6), 691–699. <https://doi.org/10.1177/014920630102700606>

- Fiol, C. M. (2002). Capitalizing on Paradox: The Role of Language in Transforming Organizational Identities. *Organization Science*, 13(6), 653–666.
- Fombrun. (1996). *Reputation: Realizing value from the corporate image*. Harvard Business School Press.
- Foreman, P. O. y Whetten, D. A. (2016). Measuring organizational identity, taking stock and looking forward. In *The Organizational Handbook of Organizational Identity* (Issue November 2018). <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199689576.013.3>
- Friedland, R. y Alford, R. (1991). Bringing society back in: Symbols, Practices, and institutional contradictions. In *The New Institutionalism in organizational analysis*.
- Friedland, R. y Alford, R. (1999). Introduciendo de nuevo a la sociedad: símbolos, prácticas y contradicciones institucionales. In W. W. Powell & P. J. DiMaggio (Eds.), *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*. University of Chicago Press.
- Fulcher, J. (2009). *El capitalismo: una breve introducción*. Alianza.
- Galeano, M. E. (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Universidad Eafit.
- Galeano, M. E. (2008). *Estrategias de investigación social cualitativa: el giro en la mirada*. La Carreta.
- Galindo, C. y Gómez, F. y Rodríguez, M. (2015). *Repercusión del proyecto neoliberal en la educación superior en Colombia*.
- García, C. (2000). *Exposición de motivos. Alfonso López Pumarejo y la Universidad Nacional de Colombia*. Unibiblos.
- García, C. E. (1997). *Evolución histórica del pensamiento científico*. Universidad de Manizales.
- Geertz, C. (2008). Géneros confusos: la refiguración del pensamiento social. In C. Reynoso (Ed.), *El resurgimiento de la antropología postmoderna* (pp. 63–77). Gedisa.
- Gergen, K. (1991). *El yo saturado Dilemas de identidad en el mundo contemporáneo*. Paidós.
- Gibbons, M. y Limoges, C. y Nowotny, H. y Schwartzman, S. (2010). *The New Production of Knowledge: The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies*. <https://doi.org/10.4135/9781446221853>

- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age*. Stanford university press.
- Giddens, A. (1993). *Consecuencias de la modernidad*. Alianza Universdiad.
- Giménez, G. (2002). "Paradigmas de la identidad." Porrúa.
- Giménez, G. (2004). Culturas e identidades. *Revista Mexicana de Sociología*, 66, 77–99.
- Giménez, G. (2005a). *La cultura como identidad y la identidad como cultura* (pp. 1–27). III encuentro internacional de promotores y gestores de la cultura.
- Giménez, G. (2005b). Materiales para una teoría de las identidades sociales. In G. Gimenez (Ed.), *Teoría y análisis de la cutlura volumen II* (pp. 18–44). Conaculta - Icocult.
- Giménez, G. (2007). La identidad social o el retorno del sujeto en sociología. *Versión. Estudios de Comunicación y Política*, 2, 183–205.
- Giménez, G. (2011). Cultura, identidad y procesos de individualización. In L. Loeza & M. P. Castañeda (Eds.), *Identidades: teorías y métodos para su análisis*. UNAM.
- Gioia, D. (1998). *Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231495>
- Gioia, D. y Chittipeddi, K. (1991). Sensemaking and sensegiving in strategic change initiation. *Strategic Management Journal*, 12(6), 433–448. <https://doi.org/10.1002/smj.4250120604>
- Gioia, D. y Hamilton, A. (2016). Great Debates in Organizational Identity Study. In M. G. Pratt, M. Schultz, B. E. Ashforth, & D. Ravasi (Eds.), *The Oxford Handbook of Organizational Identity* (p. 0). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199689576.013.13>
- Gioia, D. y Patvardhan, S. (2012). Identity as Process and Flow. In M. Schultz, S. Maguire, A. Langley, & H. Tsoukas (Eds.), *Constructing Identity in and around Organizations* (p. 0). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199640997.003.0003>
- Gioia, D. y Patvardhan, S. D. y Hamilton, A. L. y Corley, K. (2013). Organizational identity formation and change. *Academy of Management Annals*, 7(1), 123–193. <https://doi.org/10.1080/19416520.2013.762225>

- Gioia, D. y Price, K. N. y Hamilton, A. L. y Thomas, J. (2010). Forging an identity: An insider-outsider study of processes involved in the formation of organizational identity. *Administrative Science Quarterly*, 55(1), 1–46. <https://doi.org/10.2189/asqu.2010.55.1.1>
- Gioia, D. y Schultz, M. y Corley, K. (2000). Organizational Identity, Image, and Adaptive Instability. In *Source: The Academy of Management Review* (Vol. 25, Issue 1).
- Gioia, D. y Thomas, J. (1996). Identity, image, and issue interpretation: Sensemaking during strategic change in academia. *Administrative Science Quarterly*, 41(3), 370–403. <https://doi.org/10.2307/2393936>
- Glaser, B. y Strauss, A. (1999). *The Discovery of Grounded Theory: strategies for qualitative research*. Routledge.
- 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>
- Glynn, M. A. (2008). Beyond Constraint: How Institutions Enable Identities. In *The sage handbook of organizational institutionalism*. SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781849200387>
- Glynn, M. A. y Abzug, R. (2002). Institutionalizing identity: Symbolic isomorphism and organizational names. In *Academy of Management Journal* (Vol. 45, Issue 1, pp. 267–280). <https://doi.org/10.2307/3069296>
- Glynn, M. A. y Marquis, C. (2007). Legitimizing Identities: How Institutional Logics Motivate Organizational Name Choices. In C. A. Bartel, S. Blader, & A. Wrzesniewski (Eds.), *Identity and the Modern Organizations* (pp. 17–33). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Goffman, E. (1989). La presentación de la persona en la vida cotidiana. In *Goffman, Erving*. Amorrortu editores.
- Golden-Biddle, K. y Rao, H. (1997). Breaches in the Boardroom: Organizational Identity and Conflicts of Commitment in a Nonprofit Organization. *Organization Science*, 8(6). <https://doi.org/10.1287/orsc.8.6.593>
- González-Miranda, D. R. (2014a). *Construcción de Identidad Organizacional de los Mandos Medios como Espacio Liminal. Un Estudio de Caso* [Tesis Doctoral].

- González-Miranda, D. R. (2014b). Los Estudios Organizacionales. Un campo comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar*, 24(54), 43–58.
- Grediaga, R. (2001). *Profesión Académica, disciplinas y organizaciones. Procesos de socialización y sus efectos en las actividades y resultados de los académicos mexicanos*.
- Greenwood, R. y Hinings, C. R. (1996). Understanding radical organizational change: Bringing together the old and the new institutionalism. *Academy of Management Review*, 21(4), 1022–1054. <https://doi.org/10.5465/AMR.1996.9704071862>
- Greenwood, R. y Oliver, C. y Sahlin, K. y Suddaby, R. (2008). Introduction. In C. Oliver, R. Suddaby, & K. Sahlin (Eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. SAGE.
- 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>
- Guba, E. y Lincoln, Y. (2002). Paradigmas en competencia en la investigación cualitativa. In C. Denman & J. A. Haro (Eds.), *Por los rincones. Antología de métodos cualitativos en la investigación social*. El Colegio de Sonora.
- Guérrero, P. (2010). La construcción del sistema de acción concreto en la universidad autónoma de la ciudad de México [Tesis Doctoral]. In *Departamento de Economía: Vol. Doctorado*. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Gumport, P. J. (2000). Academic restructuring: Organizational change and institutional imperatives. *High Education*, 39(Gumport 1993), 67–91.

- Gundermann, K. H. (2001). El método de los estudios de caso. In M. L. Tarrés (Ed.), *Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social* (pp. 251–288). Miguel Angel Porrúa, Colegio de México y Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Habermas, J. (1993). *El discurso filosófico de la modernidad*. Taurus Humanidades.
- Hall, P. y Taylor, R. (1996). Political Science and the Three New Institutionalisms. *Christian Higher Education*, 54, 936–957. <https://doi.org/10.1080/15363759.2015.1030958>
- Hall, R. (1996). *Organizaciones: Estructuras, procesos y resultados*. Prentice Hall.
- Hammersley, M. y Atkinson, P. (2019). *Ethnography: Principles in Practice* (Fourth Edition). Routledge.
- Hardy, C. y Clegg, S. R. (1996). Some Dare Call it Power. In S. Clegg, C. Hardy, & W. Nord (Eds.), *Handbook of Organization Studies* (pp. 622–641). SAGE.
- Harvey, D. (2020). The condition of postmodernity. In *The New social theory reader* (pp. 235–242). Routledge.
- Hatch, M. J. y Schultz, M. (2002). The dynamics of organizational identity. *Human Relations*, 55(8), 989–1018. <https://doi.org/10.1177/0018726702055008181>
- Hatch, M. J. y Schultz, M. y Skov, A. (2015). Organizational Identity and Culture in the Context of Managed Change: Transformation in the Carlsberg Group, 2009–2013. *Academy of Management Discoveries*, 1(1), 58–90. <https://doi.org/10.5465/amd.2013.0020>
- Haveman, H. A. y Rao, H. (1997). Structuring a theory of moral sentiments: Institutional and organizational coevolution in the early thrift industry. *American Journal of Sociology*, 102(6), 1606–1651. <https://doi.org/10.1086/231128>
- He, H. y Brown, A. D. (2013). Organizational Identity and Organizational Identification: A Review of the Literature and Suggestions for Future Research. In *Group and Organization Management* (Vol. 38, Issue 1, pp. 3–35). SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/1059601112473815>
- 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>

- Hernández-Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*.
<https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>
- Herrera, G. E. (2021). Escuelas normales colombianas y la pedagogía. *Praxis Pedagógica*, 21(30), 108–139. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.praxis.21.30.2021.108-139>
- Hodgson, G. M. (2001). El enfoque de la economía institucional. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 44(181).
<https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2001.181.48468>
- Hodgson, G. M. (2003). ¿Qué son las instituciones? *Revista de Economía Institucional*, 5(8), 191–201.
- Hood, C. (1995). The “new public management” in the 1980s: Variations on a theme. *Accounting, Organizations and Society*, 20(2–3), 93–109.
[https://doi.org/10.1016/0361-3682\(93\)E0001-W](https://doi.org/10.1016/0361-3682(93)E0001-W)
- Huisman, J. (2009). *International Perspectives on the Governance of Higher Education Alternative Frameworks for Coordination*. Routledge.
- Humphreys, M. y Brown, A. D. (2002). Narratives of Organizational Identity and Identification: A Case Study of Hegemony and Resistance. *Organization Studies*, 23(3), 421–447. <https://doi.org/10.1177/0170840602233005>
- Ibarra, E. (2002). Capitalismo académico y globalización: la universidad reinventada. *Revista de La Educación Superior*, 31(2), 147–154. <http://www.aeo-uami.org/bivideo/bivideo.htm>
- Ibarra-Colado, E. (2001). *La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización*. Universidad Autónoma de México.
- Ibarra-Colado, E. (2005). Origen de la empresarialización de la universidad. *Revista de La Educación Superior*, 2(134), 13–37.
- Jaramillo, J. (1989). La educación durante los gobiernos liberales. 1930-1946. *Nueva Historia de Colombia*, 4, 87–110.
- Jenkins, R. (2008). Social identity. In *Social Identity: Third Edition*.
<https://doi.org/10.4324/9780203927410>

- Jeppersen, R. (2001). Instituciones, efectos institucionales e institucionalismo. In W. W. Powell & P. J. Dimaggio (Eds.), *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*. Fondo de Cultura Economica.
- Jodelet, Denise. (2008). Folies et représentations sociales. In *Folies et représentations sociales*. PUF. <https://doi.org/10.1522/030110944>
- Kahneman, D. (2011). Pensar rápido, pensar despacio. *Los Ángeles*, 1903. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Kallio, K. M. y Kallio, T. J. (2012). Management-by-results and performance measurement in universities - implications for work motivation. *Studies in Higher Education*, 39(4), 574–589. <https://doi.org/10.1080/03075079.2012.709497>
- 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>
- King, B. G. y Felin, T. y Whetten, D. (2010). Finding the Organization in Organizational Theory : *Organization Science*, 21(1), 290–305. <https://doi.org/10.1287/orsc>.
- 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>
- Kodeih, F. y Greenwood, R. (2014). Responding to Institutional Complexity: The Role of Identity. *Organization Studies*, 35(1), 7–39. <https://doi.org/10.1177/0170840613495333>
- Kraatz, M. y Block, E. (2008). Organizational Implications of Institutional Pluralism. In R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin-Andersson, & R. Suddaby (Eds.), *The Handbook of Organizational Institutionalism*. Sage.
- Lam, A. (2007). Knowledge networks and careers: Academic scientists in industry-university links. *Journal of Management Studies*, 44(6), 993–1016. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00696.x>

- Latour, B. y Woolgar, B. (1995). *La vida en el laboratorio: la construcción de los hechos científicos*. Alianza Editorial.
- Lawrence, T. y Suddaby, R. (2006). Institutions and institutional work. In 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>
- Lea, D. R. (2011). The managerial university and the decline of modern thought. *Educational Philosophy and Theory*, 43(8), 816–837. <https://doi.org/10.1111/j.1469-5812.2009.00565.x>
- Leišytė, L. (2016). New public management and research productivity – a precarious state of affairs of academic work in the Netherlands. *Studies in Higher Education*, 41(5), 828–846. <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1147721>
- Leisyte, L. y Dee, J. (2012). Understanding Academic Work in a Changing Institutional Environment. In J. Smart & M. Paulsen (Eds.), *Higher Education: Handbook of Theory and Research* (Vol. 27, pp. 123–206). Springer.
- Lepori, B. (2016). Universities as Hybrids: Applications of Institutional Logics Theory to Higher Education. *Theory and Method in Higher Education Research*, 2, 245–264. <https://doi.org/10.1108/s2056-375220160000002013>
- Lipiansky, E. M. (1992). *Identité et communication: l'expérience groupale*. Presses universitaires de France-PUF.
- Loaiza, G. (2002). Educar y gobernar. *Anuario Colombiano de Historia Social y de La Cultura*, 29, 223–250.
- Lobato, M. (2016). Unidades Académicas en las instituciones de educación superior. In *Unidades Académicas En Las Instituciones De Educación Superior*. http://www.iberomex.mx/web/filesd/publicaciones/Unidades_Academicas.pdf
- Locke, W. y Cummings, W. y Fisher, D. (2011). Changing Governance and Management in Higher Education. In *Changing Governance and Management in Higher Education*. Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-1140-2>
- Lounsbury, M. (2002). Institutional transformation and status mobility. *Academy of Management Journal*, 45(1), 255–266.
- Machuca, A. (2008). *La identidad profesional de los sociólogos* [Tesis Maestría]. Flacso México.

- March, J. y Olsen, J. (1976). *Ambiguity and Choice in Organizations*. Universitetsforlaget.
- March, J. y Olsen, J. (1989). *Rediscovering Institutions: The Organizational Basis of Politics*. The Free Press.
- Marginson, S. (1997). *Markets in educations*. Allen y Unwin.
- Marginson, S. (2008). Academic creativity under new public management: Foundations for an investigation. *Educational Theory*, 58(3), 269–287. <https://doi.org/10.1111/j.1741-5446.2008.00288.x>
- Marginson, S. y Considine, M. (2000). *The Enterprise University*. Cambridge University Press.
- Marquina, M. y Yuni, J. y Ferreira, 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>
- Martin, B. R. y Etzkowitz, H. (2001). The Origin and Evolution of the University Species. *Journal for Science and Tecnology Studies*, 13, 9–34.
- Martínez, P. M. (2017). *Impacto de la universidad en la sociedad: análisis desde la financiación de la educación superior en Colombia*. 12(1), 177–191.
- Martínez-Álvarez, J. J. (2015). Impacto de las reformas económicas neoliberales en Colombia desde 1990. *In Vestigium Ire*, 8, 78–91.
- Mason, J. (1996). *Cualitative Researching*. Sage.
- Mayntz, R. (1996). *Sociología de las organizaciones*. Alianza Editorial.
- Mead, G. (1934). *Espiritu, persona y sociedad*. Paidós.
- Melo, J. y Tobón, W. (1988). Hablemos de la Universidad Nacional. *Analisis Político*, 5, 86–96.
- Melo-Becerra, L. A. y Ramos-Forero, J. E. y Hernández-Santamaría, P. O. (2017). La educación superior en Colombia: situación actual y análisis de eficiencia. *Desarrollo y Sociedad*, 2017(78), 59–111. <https://doi.org/10.13043/DYS.78.2>
- Menéndez, G. (2017). *Desarrollo y conceptualización de la extensión universitaria* (Issue 3000). Universidad Nacional del Litoral.

- Mercado, L. (2016). *La Universidad moderna como Institución de la sociedad civil* [Tesis Doctoral, Universidad de Navarra]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=47089&orden=1&info=link%5Cnhttps://dialnet.unirioja.es/servlet/exttes?codigo=47089>
- Merton, R. K. (1965). *Éléments de théorie et de méthode sociologique*.
- 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. y Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340–363. <https://doi.org/10.1086/226550>
- Meyer, J. y Rowan, B. (1999). Organizaciones institucionalizadas: la estructura formal como mito y ceremonia. In W. W. Powell & P. J. Dimaggio (Eds.), *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (pp. 79–103). Fondo de Cultura Económica.
- Mintzberg, H. (1979). *The structuring of organizations*. Englewood Cliffs - Prentice Hall.
- Mintzberg, H. (1991). *La estructuración de las organizaciones*. Ariel.
- Misas, G. (2011). La financiación de la educación superior en América latina: Un análisis de caso 1990-2008. *Análisis Político*, 24(72), 61–81.
- Mockus, A. (1995). *El lugar de la pedagogía en la Universidad Nacional*. Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales.
- Mockus, A. (2012). *Pensar la universidad*. Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Molina, G. (1968). *Pasado y Presente de la Autonomía Universitaria*.
- Molina, J. (2014). Reforma, autonomía universitaria e interés nacional: análisis de la cátedra de Economía Política en la Universidad Nacional de Colombia, Bogotá 1933-1938. *Revista Historia de La Educación Latinoamericana*, 16(22), 121–130. <https://doi.org/10.19053/01227238.2691>
- Monroy, C. L. (2012). De Federalismo a Regeneración. El paso de Estados Soberanos a Departamentos Políticos-Administrativos. Boyaca, 1886-1903. *Histórela: Revista de Historia Regional y Local*, 4(7).

- Montaño, L. (2000). La transferencia de modelos organizacionales. Una propuesta analítica. El ejemplo de la administración de la calidad. *Administración y Organizaciones*, 5, 9–23.
- Montaño, L. (2001). Los Nuevos desafíos de la docencia. Hacia la construcción -siempre inacabada- de la universidad. In L. Montaño & A. Barba (Eds.), *Universidad, Organización y Sociedad: arreglos y controversias*. UAM - Porrúa.
- Montaño, L. (2020). Encrucijadas y desafíos de los Estudios Organizacionales Una reflexión desde las perspectivas institucionales. *Innovar*, 30(78), 19–34. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90304>
- Montes, I. y Mendoza, P. (2018). Docencia e investigación en Colombia desde la perspectiva del capitalismo académico. *Education Policy Analysis Archives*, 26. <https://doi.org/10.14507/epaa.26.3220>
- Muñoz, H. (2015). Un apunte sobre las limitaciones impuestas a la autonomía universitaria*. *Revista de La Educación Superior*, XLIV(176), 111–137.
- Muñoz, H. (2016). La burocracia universitaria The university bureaucracy. *Revista de La Educación Superior*, 48, 73–96.
- Musselin, C. (2006). Are Universities Specific Organisations? In *Towards a Multiversity? Universities between Global Trends and national Traditions* (pp. 63–84). Transcript Verlag. <https://doi.org/10.1515/9783839404683-004>
- Nag, R. y Corley, K. y Gioia, D. (2007). The intersection of organizational identity, knowledge, and practice: Attempting strategic change via knowledge grafting. *Academy of Management Journal*, 50(4), 821–847. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.26279173>
- Neave, G. (2001). *Educación superior: historia y política: estudios comparativos sobre la universidad contemporánea*. Gedisa.
- Nielsen, K. (2001). Institutional approaches in the social sciences: Typology, dialogue, and future challenges. *Journal of Economic Issues*, 35(2), 505–516. <https://doi.org/10.1080/00213624.2001.11506385>
- North, D. (1993). *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico*. Fondo de Cultura Económica.

- Olssen, M. y Peters, M. A. (2005). Neoliberalism, higher education and the knowledge economy: From the free market to knowledge capitalism. *Journal of Education Policy*, 20(3), 313–345. <https://doi.org/10.1080/02680930500108718>
- Ordorika, I. (2006). Educación superior y globalización: las universidades públicas frente a una nueva hegemonía. *Andamios*, 3(5), 31–47.
- Ordorika, I. (2008). *Desafíos contemporáneos para las universidades públicas de investigación*.
- Ordorika, I. (2011). Mercados y educación superior. *Perfiles Educativos*, 33(134), 34–51. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982002000100008%0Ahttp://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000400003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Ornelas. (2009). Neoliberalismo y capitalismo académico. In G. Pablo, G. Frigotto, R. Leher, & F. Stubrin (Eds.), *Política de privatización, espacio público y educación en América Latina* (p. 406). <https://www.gg-es.com/intl/search?hl=es&gl=es&q=Política+de+privatización,+espacio+público+y+educación+en+América+Latina&spell=1&sa=X&ved=0ahUKEwiD1fPBi5HiAhWOLIAKHf9qB0oQBQgpKAA>
- Orozco, M. F. (2004). La extensión universitaria y la Universidad Pública. *Reencuentro: Análisis de Problemas Universitarios*, 39, 47–54.
- Orozco, S. (2013). Tendencias de las políticas públicas en materia de educación superior. In *La educación superior: retos y perspectivas*.
- Pacheco, I. F. (2002). Evolución legislativa de la educación superior en Colombia: educación culpable, educación redentora; 2002. In *Digital Observatory For Higher Education In Latin America And The Caribbean*.
- Parker, L. (2011). University corporatisation: Driving redefinition. *Critical Perspectives on Accounting*, 22(4), 434–450. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2010.11.002>
- Parsons, T. (1969). *La sociología norteamericana contemporánea*. Paídos.
- Perez Serrano. (1994). *Investigación cualitativa: retos e interrogantes* (Vol. 1). La Muralla.
- Perrow, C. (1990). *Sociología de las Organizaciones*. McGraw-Hill.

- Peterson, M. (2007). The Study of College and Universities as Organizations. In P. J. Gumpert (Ed.), *Sociology of Higher Educations: contributions and their contexts*. John Hopkins University Press.
- Pietilä, M. y Pinheiro, R. (2021). Reaching for different ends through tenure track— institutional logics in university career systems. *Higher Education*, 81(6), 1197–1213. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00606-2>
- Pineda, P. (2015). *The entrepreneurial research university in latin america*. Palgrave Macmillan.
- Pineda, P. y Celis, J. (2017). ¿Hacia la Universidad Corporativa? Reformas Basadas en el Mercado e Isomorfismo Institucional en Colombia. *Education Policy Analysis Archives*, 25. <https://doi.org/10.14507/epaa.25.2837>
- Pollitt, C. (1993). *Managerialism and the public services: The Anglo-American experience*. Blackwell.
- Portantiero, J. C. (1978). *Estudiantes y política en América Latina: el proceso de la reforma universitaria, 1918-1938*. Siglo XXI.
- Powell, W. W. y Colyvas, J. A. (2008). Microfoundations of institutional theory. *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*, 276, 298.
- Powell, W. W. y Dimaggio, P. J. (1999). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*. Fondo de Cultura Economica.
- Pratt, M. (2003). Disentangling collective identities. In *Research on Managing Groups and Teams* (Vol. 5, pp. 161–188). JAI Press. [https://doi.org/10.1016/S1534-0856\(02\)05007-7](https://doi.org/10.1016/S1534-0856(02)05007-7)
- Pratt, M. y Foreman, P. (2000). Classifying managerial responses to multiple organizational identities. *Academy of Management Review*, 25(1), 18–42. <https://doi.org/10.5465/AMR.2000.2791601>
- Pratt, M. y Schultz, M. y Ashforth, B. E. y Ravasi, D. (2016). Introduction: Organizational identity: mapping where we have been, where we are, and where we might go. *The Oxford Handbook of Organizational Identity*, September, 1–18. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199689576.013.23>

- Purdy, J. M. y Gray, B. (2009). Conflicting Logics , Mechanisms of Diffusion , and Multilevel Dynamics in Emerging Institutional Fields. *The Academy of Management Journal*, 52(2), 355–380.
- Pusser, B. (2005). *Educación superior, el mercado emergente y el bien público*. Porrúa.
- Rabotnikof, N. (1993). Lo público y sus problemas: notas para una reconsideración. *RIFP*, 2, 75–98.
- Ragin, C. (2007). *La construcción de la investigación social. Introducción a los métodos y su diversidad* (Vol. 1). Siglo del Hombre Editores. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ramírez, F. O. (2009). Accounting for excellence: Transforming universities into organizational actors. In *Higher Education, policy, and the global competition phenomenon*. Palgrave.
- Ramirez, F. O. y Christensen, T. (2013). The formalization of the university: rules, roots, and routes. *Source: Higher Education*, 65(6), 695–708. <https://doi.org/10.1007/s>
- Ramos, L. (2016). *Entre lo educativo y lo empresarial. Lógicas institucionales de una organización de educación superior privada de absorción de demanda*.
- Rao, H. y Monin, P. y Durand, R. (2003). Institutional change in toque ville: Nouvelle cuisine as an identity movement in French gastronomy. *American Journal of Sociology*, 108(4), 795-843+i. <https://doi.org/10.1086/367917>
- Ravasi, D. (2016). *Organizational Identity, Culture, and Image* (M. G. Pratt, M. Schultz, B. E. Ashforth, & D. Ravasi, Eds.; Vol. 1). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199689576.013.25>
- Ravasi, D. y Schultz, M. (2006). Responding To Organizational Identity Threats: *Academy of Management Journal*, 49(3), 433–458.
- Ravasi, D. y van Rekom, J. (2003). Key Issues in Organizational Identity and Identification Theory. *Corporate Reputation Review*, 6(2), 118–132. <https://doi.org/10.1057/palgrave.crr.1540194>
- Reed, M. (1996). Organizations Theorizing: a historically contested terrain. In S. R. Clegg, C. Hardy, & W. R. Nord (Eds.), *Handbook of Organization Studies* (pp. 31–56). Sage.

- Reed, M. (2018). Teorización organizacional: campo históricamente controvertido. In G. Ramirez & D. R. Gonzales-Miranda (Eds.), *Tratado de estudios organizacionales* (Vol. 1, pp. 41–78). Universidad EAFIT-SAGE.
- Reichers, A. E. y Schneider, B. y others. (1990). Climate and culture: An evolution of constructs. *Organizational Climate and Culture*, 1, 5–39.
- Ríos-Ibarra, R. (2003). *La construcción de la identidad organizacional en la reapropiación de modelos* [Tesis Doctoral]. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Ritzer, G. (1998). *Teoría Sociológica Contemporánea*. McGraw Hill.
- Rodrigues, S. y Child, J. (2008). The development of corporate identity: A political perspective. *Journal of Management Studies*, 45(5), 885–911. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00750.x>
- Ruegg, W. (2009). *A history of the university in Europe Vol 1*. Cambridge University Press.
- Ruiz, J. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa* (5ta Edición). Universidad de Deusto.
- Sánchez, P. y Rosas, H. y Carrasco, G. (2010). La universidad como organización: una mirada desde el conocimiento metafórico. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, 5(10), 92–115.
- Sánchez-Serrano, R. (2013). La observación participante como escenario y configuración de la diversidad de significados. In M. Tarres (Ed.), *Observar, escuchar y comprender: sobre la tradición cualitativa en la investigación social*. CLASO México. <http://www.jstor.org/stable/j.ctt16f8cd1.7>
- Sautu, R. y Boniolo, P. y Dalle, P. y Elbert, R. (2003). *Manual de metodología: construcción del marco teórico, formulación de objetivos y elección de la metodología*. CLACSO.
- Scott, R. (2013). *Institutions and organizations: Ideas, Interests and identities*. SAGE.
- Scott, S. G. y Lane, V. R. (2000). A stakeholder approach to organizational identity. *Academy of Management Review*, 25(1), 43–62. <https://doi.org/10.5465/AMR.2000.2791602>
- Scott, W. R. (1992). *Organizations Rational. Natural and open systems*. Prentice Hall.
- Selznick, P. (1957). *Leadership in Administration. A Sociological Interpretation*. University of California Press.

- Selznick, P. (1980). *TVA and the grass roots: A study of politics and organization* (Vol. 3). Univ of California Press.
- Semana. (2017a). Abanderada de la educación superior. *Revista Semana*, 1.
- Semana. (2017b). *Más Colombiana que nunca*. Revista Semana. <https://especiales.semana.com/universidad-nacional/historia.html>
- 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>
- Shams, F. (2021). A micro-process model of institutional complexity in public hybrid organizations: Construal of identity threats and mitigation strategies. *Public Administration*, 99(3), 598–615. <https://doi.org/10.1111/padm.12704>
- Shields, R. y Watermeyer, R. (2020). Competing institutional logics in universities in the United Kingdom: schism in the church of reason. *Studies in Higher Education*, 45(1), 3–17. <https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1504910>
- Simon, H. (1947). *El comportamiento administrativo*. Aguilar.
- Slaughter, S. y Leslie, L. (1997a). *Academic capitalism*. Johns Hopkins University Press.
- Slaughter, S. y Leslie, L. (1997b). *Academic capitalism; politics, policies and the entrepreneurial university*. Johns Hopkins University Press.
- Solís, P. y López, B. (2000). El concepto de las anarquías organizadas en el análisis organizacional. *Contaduría y Administración*, 197, 35–45.
- Sousa, C. A. A. y de Nijs, W. F. y Hendriks, P. H. J. (2010). Secrets of the beehive: Performance management in university research organizations. *Human Relations*, 63(9), 1439–1460. <https://doi.org/10.1177/0018726709357083>
- Stake, R. E. (1994). Case Studies. In N. K. Denzin & Y. S. Lincon (Eds.), *Handbook of Qualitative Research* (pp. 236–247). Sage .
- Stake, R. E. (1999). *Investigación con estudio de casos*. Morata.
- Stensaker, B. (2007). The Relationship between Branding and Organisational Change. *Higher Education Management and Policy*, 19(1), 13–29. www.oecd.org/publishing

- Stensaker, B. (2015). Organizational identity as a concept for understanding university dynamics. *Higher Education*, 69(1), 103–115. <https://doi.org/10.1007/s10734-014-9763-8>
- Stensaker, B. y Valimaa, J. y Sarrico, C. (2012). *Managing Reform in Universities: The Dynamics of Culture, Identity and Organisational Change*. Palgrave Macmillan.
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Universidad de Antioquia.
- Suárez-Landazábal, N. y Buendía, A. (2020). Effects of the evaluation and accreditation processes on academics. A case study of a colombian higher education institution. *Education Policy Analysis Archives*, 28, 1–34. <https://doi.org/10.14507/epaa.28.5353>
- Suddaby, R. y Greenwood, R. (2005). Rhetorical Strategies of Legitimacy. *Administrative Science Quarterly*, 50, 37–67.
- Sveningsson, S. y Alvesson, M. (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, 56(10), 1163–1193. <https://doi.org/10.1177/00187267035610001>
- Tajfel, H. y Turner, J. C. (1986). The social identity theory of inter group behavior. In S. Worchel & W. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (Vol. 3).
- Taylor, S. J. y Bogdan, R. (1994). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós.
- 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. (2004). *Markets from culture: Institutional logics and organizational decisions in higher education publishing*. Stanford University Press.
- 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. In 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>
- Tolbert, P. S. y Zucker, L. G. (1983). Institutional Sources of in the Formal Change Structure of Organizations: The Diffusion of Civil Service Reform. *Administrative Science Quarterly*, 28(1), 22–39.
- Tolbert, P. S. y Zucker, L. G. (1996). The Institutionalization of Institutional Theory. In S. R. Clegg, C. Hardy, & W. Nord (Eds.), *Handbook of Organization Studies* (pp. 175–190). <https://doi.org/10.4135/9781446218556.n6>
- Torres, E. (2015). El nuevo institucionalismo: ¿hacia un nuevo paradigma? *Estudios Políticos*, 34(34), 117–137. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16162015000100006
- Townley, B. (1997). The Institutional Logic of Performance Appraisal. *Organization Studies*, 18/2, 261–285.
- UNAL. (2020). *Plei 2034 Plan Estratégico Institucional Universidad Nacional de Colombia*. https://storage.googleapis.com/pacasmayo_web/assets/Plan-estrategico-de-gestion-social-2019_es_3.pdf
- UNAL. (2023). *Reseña Histórica*. <http://www.manizales.unal.edu.co/menu/institucional/resena-historica/>
- Acuerdo 011 de 2023 Por el cual se regula la función misional de extensión de la Universidad Nacional de Colombia, (2023).
- Decreto 1210 de 1993 “Por el cual se reestructura el regimen orgánico especial de la Universidad Nacional de Colombia,” (1993).
- Vaccarezza, L. S. (2000). Las estrategias de desempeño de la profesión académica. Ciencia periférica y sustentabilidad del rol de investigador universitario. *Redes*, 7(15), 15–43.
- Vaccarezza, L. S. (2006). Autonomía Universitaria, Reformas y Transformación Social. In *Universidad e Investigación Científica*. CLASO.
- Valencia, J. A. y Carvajal, J. G. y Castellanos-obregón, J. M. (2018). Estrategias de acumulación de prestigio de los investigadores líderes de grupo de una organización

- universitaria : el caso de la Universidad Nacional Aportes a la Investigación y Docencia. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 28(69), 175–190. <https://doi.org/10.15446/innovar.v28n69.71>
- Valimaa, J. (1998). Culture and identity in higher education research. *Higher Education*, 36(2), 119–138. <http://about.jstor.org/terms>
- Valles, M. S. (2011). *Técnicas cualitativas de investigación social*. Editorial Síntesis. <papers2://publication/uuid/034684C5-ABB4-4FAB-B9FE-D85967E1DD24>
- Vasilachis, G. (2005). *Estrategias de investigación cualitativa*. Gedisa.
- Villaseñor, G. (2003). *La función social de la educación superior en México. Lo que es y lo que queremos que sea*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Weber, M. (1996). *Economía y Sociedad*. Fondo de Cultura Económica.
- Wedlin, L. (2008). University Marketization: The process and its limits. In *The University in the Market* (Vol. 84, pp. 143–153). Portland Press.
- Weick, K. E. (1976). Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. *The Review of Higher Education*, 21(3), 1–19.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in Organizations*. Sage.
- Weick, K. E. (2009). Las organizaciones educativas como sistemas flojamente acoplados. *Gestión y Estrategia*, 36.
- Whetten, D. (2006). Albert and Whetten revisited: Strengthening the concept of organizational identity. *Journal of Management Inquiry*, 15(3), 219–234. <https://doi.org/10.1177/1056492606291200>
- Whetten, D. y Mackey, A. (2002). A social Actor Conception of Organizational Identity and Its Implications for the Study of Organizational Reputation. *Business & Society*, 41(4), 393–414.
- Whitley, R. (2000). *The Intellectual and Social Organization of the Sciences* (Vol. 11). Oxford University Press. <https://doi.org/10.2307/2070338>
- Williamson, O. (1985). *Las instituciones económicas del capitalismo*. Fondo de Cultura Económica.
- Wittrock, B. (1996). Las tres transformaciones de la universidad moderna. In *La universidad europea y americana desde 1800* (pp. 331–397).

- 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>
- Youngs, H. (2017). A critical exploration of collaborative and distributed leadership in higher education: developing an alternative ontology through leadership-as-practice. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 39(2), 140–154. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2017.1276662>
- Zacarías, E. (2009). La entrevista en profundidad en los procesos de investigación social. *La Universidad, Nueva Época*, 2(8), 75–95.
- Zucker, L. G. (1977). The role of institutionalization in cultural persistence. *American Sociological Review*, 726–743.
- Zucker, L. G. (1987). Institutional theories of organization. *Annual Review of Sociology*. Vol. 13, 443–464. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.13.080187.002303>
- Zucker, L. G. (1999). El papel de la institucionalización en la persistencia cultural. In W. W. Powell & P. J. DiMaggio (Eds.), *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (pp. 126–150). Fondo de Cultura Económica.

ANEXOS

Anexo 1 Guía de entrevista

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
POSGRADO EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES
ENTREVISTA PERSONAL ACADÉMICO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA SEDE MANIZALES
Formato 001.

Procedimiento.

1. Saludo inicial
2. Propósito de la entrevista
3. Lectura de consentimiento informado.

Código Nro. _____

Fecha y hora de la entrevista _____

Tiempo de duración _____

Estimado profesor(a),

Le solicitamos atentamente, unos minutos de su tiempo para responder a las preguntas que encontrará a continuación. Esta entrevista es parte de un estudio de tesis doctoral que se está desarrollando para profundizar en el papel de la identidad organizacional en un contexto de cambio en la UN.

Nuestra tarea es académica, los datos son confidenciales y serán usados para fines académicos. La entrevista consta de dos partes: la primera parte, se solicitará información sobre su trayectoria, trabajo, actividades, percepción sobre la universidad, dinámicas de cambio en las últimas décadas y su trabajo académico desarrollado en ella. La segunda parte, más estructurada, nos gustaría conocer su posición frente a la actualidad de algunos de los rasgos que caracterizan a la universidad.

Puede Usted estar seguro que sus respuestas serán tratadas de forma anónima y le agradecemos de antemano su colaboración. Este trabajo nos permitirá avanzar en un conocimiento más sólido y fundado sobre la universidad y el mundo de los académicos en la UN.

La investigación está coordinada por el posgrado Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana de la Ciudad de México y el grupo de investigación en Filosofía y Teoría en Administración de la Sede. Esta investigación cuenta con el visto bueno de la vicerrectoría de la Sede.

SECCIÓN 1: INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA, FORMACIÓN, CARÁCTERÍSTICAS LABORALES, PRODUCCIÓN ACADÉMICA, RASGOS TRAYECTORIA, ACTIVIDADES Y PERCEPCIONES.

Información demográfica

1. Sexo	Masculino _____ Femenino _____
---------	--------------------------------

2. Edad	_____ Años
---------	------------

Formación

3. Nivel de formación	Pregrado	Maestría	Doctorado	Posdoctorado
Carrera o área de estudios				
Institución en donde lo realizó Ubicación institución				
La universidad donde realizó sus estudios es: pública o privada.				
Año de inicio				
Año de egreso/titulación				

Características laborales

4. Categoría docente	Auxiliar _____ Asistente _____ Asociado _____ Titular _____ Año en que obtuvo su última categoría _____
5. Dedicación	Exclusiva ____ Tiempo Completo _____ Catedra _____ Punto ____
6. Departamento al cual pertenece	Departamento _____

Producción académica en los últimos cinco años.

7. Tipo de producción.	Número
Artículos	_____
Libros de investigación	_____
Capítulo de libro.	_____
Patentes Registradas	_____

Rasgos trayectoria

8. Año de incorporación	<table border="1"> <tr> <td>A la vida académica</td> <td></td> </tr> <tr> <td>A la UN</td> <td></td> </tr> <tr> <td>A la actividad de investigación</td> <td></td> </tr> </table>	A la vida académica		A la UN		A la actividad de investigación																		
A la vida académica																								
A la UN																								
A la actividad de investigación																								
9. Contaba con experiencia académica al ingreso a la UN.	<p>Sí ___ NO ___ (Si su respuesta es sí diligencie el siguiente cuadro).</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Tipo de institución</th> <th rowspan="2">Tiempo experiencia</th> <th colspan="3">Actividad desarrollada</th> </tr> <tr> <th colspan="3">Marque con X</th> </tr> <tr> <td></td> <td>Años</td> <td>Docencia</td> <td>Investigación</td> <td>Extensión</td> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>U. Pública</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>U. Privada</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Tipo de institución	Tiempo experiencia	Actividad desarrollada			Marque con X				Años	Docencia	Investigación	Extensión	U. Pública					U. Privada				
Tipo de institución	Tiempo experiencia			Actividad desarrollada																				
		Marque con X																						
	Años	Docencia	Investigación	Extensión																				
U. Pública																								
U. Privada																								
10. Su carrera académica ha transcurrido sólo en la UN	<p>Sí ___ No ___</p> <p>Si su respuesta es No, en qué otras universidades.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Tipo de institución</th> <th rowspan="2">Tiempo experiencia</th> <th colspan="3">Actividad desarrollada</th> </tr> <tr> <th colspan="3">Marque con X</th> </tr> <tr> <td></td> <td>Años</td> <td>Docencia</td> <td>Investigación</td> <td>Extensión</td> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>U. Pública</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>U. Privada</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Tipo de institución	Tiempo experiencia	Actividad desarrollada			Marque con X				Años	Docencia	Investigación	Extensión	U. Pública					U. Privada				
Tipo de institución	Tiempo experiencia			Actividad desarrollada																				
		Marque con X																						
	Años	Docencia	Investigación	Extensión																				
U. Pública																								
U. Privada																								
11. La UN lo apoyó en su proceso de formación posgradual: Marque con X	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nivel de formación</th> <th>Sí</th> <th>NO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>En Especialización</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>En Maestría</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>En doctorado</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>En posdoctorado</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Nivel de formación	Sí	NO	En Especialización			En Maestría			En doctorado			En posdoctorado										
Nivel de formación	Sí	NO																						
En Especialización																								
En Maestría																								
En doctorado																								
En posdoctorado																								
12. Su trayectoria en el trabajo académico universitario ha sido: Marque con X	<table border="1"> <tr> <td>Continua</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Discontinua (con interrupciones)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Estime la duración total de estas interrupciones:</td> <td>Años _____</td> </tr> </table>	Continua		Discontinua (con interrupciones)		Estime la duración total de estas interrupciones:	Años _____																	
Continua																								
Discontinua (con interrupciones)																								
Estime la duración total de estas interrupciones:	Años _____																							

Actividades

13. Además del trabajo en la UN, desarrolla otras actividades que le generen ingresos:	1. No ___ 2. Sí ___ 3. ¿Cuáles? _____
---	---

14. ¿Estime el porcentaje de tiempo dedicado a la semana a las siguientes actividades? (Aproximadamente).		
		N. Horas
	Impartir clases y otras relacionadas con la docencia	_____
	Investigación	_____
	Extensión	_____
	Relacionadas con la actividad académico-administrativa (cargos, comités, comisiones etc.) _____	

Percepciones

15. Ordene sus intereses respecto a las actividades misionales. Siendo el número 1 el más importante.	Nombre de la actividad		Orden de preferencia		
	Docencia		_____		
	Investigación		_____		
	Extensión		_____		
16. Para Usted qué es más importante. Siendo el número 1 el más importante.	Nombre de la actividad		Orden de preferencia		
	Su Departamento		_____		
	Su Disciplina/campo		_____		
	Su Institución (UN).		_____		
17. Cómo considera las condiciones que tiene para desarrollar las siguientes actividades en la UN. Marque con X.		Excelentes	Regulares	Insuficientes	No aplica
	Docencia	_____	_____	_____	_____
	Investigación	_____	_____	_____	_____
	Extensión	_____	_____	_____	_____

SECCIÓN 2: PERCEPCIÓN DE LOS ATRIBUTOS IDENTITARIOS DE LA UNIVERSIDAD

Rasgos distintivos de la universidad

1. Para Usted ¿Qué diferencia a la UN de otras instituciones de educación superior del país?

2. Se conoce que la UN es una institución de **carácter nacional**. Para Usted en qué consiste este carácter.

3. Se conoce que la UN es una institución de **carácter público**. Para Usted en qué consiste este carácter.

4. Se conoce que la UN es una institución de **carácter autónomo**. Para Usted en qué consiste este carácter.

5. Considerando los aspectos anteriores, ¿Usted percibe qué en la actualidad la UN mantiene su carácter **Público, Nacional y Autónomo**? Justifique.

6 ¿Usted considera que la UN en el 2023 sigue siendo referente del Sistema de Educación Superior del país? ¿Por qué?

7. ¿Cómo cree Usted que la sociedad colombiana ve a la UN hoy?

SECCIÓN 3: CAMBIOS EN FUNCIÓN, ESTRUCTURA, TRABAJO ACADÉMICO Y EVALUACIÓN ACADÉMICA

Sobre las funciones sustantivas: docencia, investigación y extensión

8. Usted ha generado cambios en las últimas dos décadas en su **práctica docente** derivado de las políticas de la universidad?

9. ¿Usted ha generado cambios en las últimas dos décadas en su **práctica de investigación** derivados de las políticas de la UN?

10. ¿Usted ha generado cambios en las últimas dos décadas en su **práctica de extensión** derivados de las políticas de la UN?

11. ¿Usted percibe que la Universidad esta adoptando criterios empresariales (**orientación a los resultados, eficiencia, mayor control, rendición de cuentas etc.**) en la gestión y en las funciones sustantivas?

Sobre la estructura

12. En las últimas dos décadas ¿Usted ha percibido cambios en la estructura administrativa de la UN que la hagan menos flexible?

13 En las últimas dos décadas, ¿Usted ha percibido cambios en la relación con los directivos de la Sede (vicerrector y decanos)? Explique

14. En las últimas dos décadas, ¿Usted ha percibido cambios en la relación con sus colegas de la Sede? Explique.

15. ¿Cómo siente que en las últimas dos décadas ha sido la participación del personal-académico en las decisiones de la universidad? (Se ha ampliado, se ha reducido, se ha mantenido) ¿Por qué?

Sobre el trabajo académico

16. En las últimas dos décadas, ¿Considera Usted que ha habido cambios en los principales valores que orientan el trabajo académico en la UN?

17. En las últimas dos décadas, ¿Usted percibe que ha habido cambios en los principales criterios de evaluación del trabajo académico en la UN?

Sobre su posición en la Universidad

18. ¿Qué significa (o qué valor) tiene para Usted ser académico de la UN? (En su ámbito profesional)

19. Se considera que los profesores son funcionarios públicos ¿Para usted que significa ser funcionario público en la UN?

20. ¿Se siente comprometido con el carácter público, nacional y autónomo de la UN? (Alto, Medio, Bajo).

SECCIÓN 4: IMPLICACIONES EN LOS FINES DE LA UNIVERSIDAD

21. ¿Qué beneficios y qué perjuicios se pueden derivar de un predominio de los criterios empresariales en la gestión de las actividades misionales de la universidad (docencia, investigación y extensión)? (Impacto interno)

22. ¿Qué impactos puede tener en la sociedad un predominio de los criterios de empresariales en la universidad? (Impacto externo)

SECCIÓN 5: PERCEPCIÓN DE LOS ATRIBUTOS IDENTITARIOS DE LA UNIVERSIDAD

Concepción de Universidad

1. Con el propósito de describir su percepción de la realidad actual de la UN califique el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre ella, siendo 5 estar totalmente de acuerdo y 1 totalmente en desacuerdo.					
1. En la actualidad la UN el conocimiento tiene valor por su utilidad y su retorno (mercadeable).	Totalmente en desacuerdo		Totalmente de acuerdo		
	1	2	3	4	5
2. Actualmente la UN tiene como valor central el rigor (con todas las exigencias filosóficas, científicas y metodológicas).					
	1	2	3	4	5
3. Actualmente en el UN el conocimiento que genera y difunde está en función de las necesidades sociales.					
	1	2	3	4	5
4. Actualmente la UN tiene como finalidad el mejoramiento humano y social, para el bienestar de toda la sociedad.					
	1	2	3	4	5
5. Actualmente la UN tiene como finalidad la permanencia, crecimiento y logro económico.					
	1	2	3	4	5
6. Actualmente la UN el conocimiento que genera y difunde está en función de las necesidades del mercado (segmentos específicos de la sociedad)					
	1	2	3	4	5
7. Actualmente la UN tiene como valor central la eficiencia (hacer más con menos y a veces sacrificando el rigor)					
	1	2	3	4	5
8. En la actualidad la UN se crea y se difunde conocimiento que tiene valor por sí mismo.					
	1	2	3	4	5

Percepción de los atributos de identidad

2. Se conoce que la UN es una institución de carácter nacional . Con el propósito de describir su percepción de la realidad actual de la UN, en su concepción califique de 1 a 5 qué tan de acuerdo está Usted con cada uno de los siguientes enunciados, como descripción de ese carácter nacional, donde 5 es estar totalmente de acuerdo y 1 totalmente en desacuerdo.					
La UN es Nacional porque:					
1. Considera el territorio de la nación como ámbito de proyección.	Totalmente en desacuerdo		Totalmente de acuerdo		
	1	2	3	4	5
2. Conserva y enriquece el patrimonio cultural, natural y ambiental de la nación.					
	1	2	3	4	5
3. Contribuye a la unidad de la nación en medio de la pluralidad étnica y cultural.					
	1	2	3	4	5
4. Estudia los problemas nacionales y proponer soluciones pertinentes.					
	1	2	3	4	5

5. Participa a toda la sociedad de los beneficios de los productos de su actividad.	1	2	3	4	5
6. Otros ¿Cuál?	<hr/> <hr/> <hr/>				

3. Se conoce que la UN es una institución de carácter pública. Con el propósito de describir su percepción de la realidad actual de la UN, en su concepción califique de 1 a 5 qué tan de acuerdo está Usted con cada uno de los siguientes enunciados, como descripción de ese carácter público, donde 5 es estar totalmente de acuerdo y 1 totalmente en desacuerdo.

La UN es pública porque:

1. Es propiedad de todas y todos los colombianos.	Totalmente en desacuerdo			Totalmente de acuerdo	
	1	2	3	4	5
2. Sus productos benefician a todas y todos los colombianos.	1	2	3	4	5
3. Es abiertos a todos los habitantes.	1	2	3	4	5
4. Es controlada por el Estado, pero sin detrimento de su autonomía.	1	2	3	4	5
5. Sus servicios son de bajo costo.	1	2	3	4	5
6. Es financiada por el Estado.	1	2	3	4	5
7. Otro ¿Cuál?	<hr/> <hr/> <hr/>				

4. Se conoce que la UN es una institución de carácter autónoma. Con el propósito de describir su percepción de la realidad actual de la UN, en su concepción califique de 1 a 5 qué tan de acuerdo está Usted con cada uno de los siguientes enunciados, como descripción de ese carácter autónomo, donde 5 es estar totalmente de acuerdo y 1 totalmente en desacuerdo.

La UN es autónoma porque:

1. Se da su propia estructura (organigrama y reglamentos)	Totalmente en desacuerdo			Totalmente de acuerdo	
	1	2	3	4	5
2. Elige a sus propias autoridades.	1	2	3	4	5
3. Decide sobre sus ingresos y egresos.	1	2	3	4	5
4. Decide sobre sus programas académicos, de investigación y de extensión.	1	2	3	4	5
5. A pesar de la autonomía no está exenta de control.	1	2	3	4	5

6. Su dirección no obedece a los intereses de los gobiernos, ni de los grupos religiosos.	1	2	3	4	5
7. Otro ¿Cuál?	<hr/> <hr/> <hr/>				

<p>5. Se conoce que la UN es una institución de líder o referente del sistema de educación superior del país. Con el propósito de describir su percepción de la realidad actual de la UN, en su concepción califique de 1 a 5 qué tan de acuerdo está Usted con cada uno de los siguientes enunciados, como descripción respecto de ese liderazgo, donde 5 es estar totalmente de acuerdo y 1 totalmente en desacuerdo.</p> <p>La UN es líder porque:</p>										
1. Su formación académica en pregrado y posgrado es de calidad.	Totalmente en desacuerdo		Totalmente de acuerdo							
	1	2	3	4	5					
2. Promueve el desarrollo de la comunidad académica nacional y fomentar su articulación internacional.	<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:20%;">1</td> <td style="width:20%;">2</td> <td style="width:20%;">3</td> <td style="width:20%;">4</td> <td style="width:20%;">5</td> </tr> </table>					1	2	3	4	5
1	2	3	4	5						
3. Porque coopera con otras instituciones en tareas de investigación, docencia y extensión.	<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:20%;">1</td> <td style="width:20%;">2</td> <td style="width:20%;">3</td> <td style="width:20%;">4</td> <td style="width:20%;">5</td> </tr> </table>					1	2	3	4	5
1	2	3	4	5						
4. Sus productos impactan sobre las problemáticas nacionales.	<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:20%;">1</td> <td style="width:20%;">2</td> <td style="width:20%;">3</td> <td style="width:20%;">4</td> <td style="width:20%;">5</td> </tr> </table>					1	2	3	4	5
1	2	3	4	5						
5. Lidera los rankings nacionales y escala en los internacionales en investigación.	<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:20%;">1</td> <td style="width:20%;">2</td> <td style="width:20%;">3</td> <td style="width:20%;">4</td> <td style="width:20%;">5</td> </tr> </table>					1	2	3	4	5
1	2	3	4	5						
6. Es de excelencia y alta calidad académica.	<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:20%;">1</td> <td style="width:20%;">2</td> <td style="width:20%;">3</td> <td style="width:20%;">4</td> <td style="width:20%;">5</td> </tr> </table>					1	2	3	4	5
1	2	3	4	5						
7. Los integrantes de sus comunidades académicas son de calidad.	<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:20%;">1</td> <td style="width:20%;">2</td> <td style="width:20%;">3</td> <td style="width:20%;">4</td> <td style="width:20%;">5</td> </tr> </table>					1	2	3	4	5
1	2	3	4	5						
8. Sus procesos de investigación son de calidad.	<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:20%;">1</td> <td style="width:20%;">2</td> <td style="width:20%;">3</td> <td style="width:20%;">4</td> <td style="width:20%;">5</td> </tr> </table>					1	2	3	4	5
1	2	3	4	5						
9. Otro ¿Cuál?	<hr/> <hr/> <hr/>									

Muchas gracias por su tiempo y atención.

Anexo 2 Comunicación formal



Ciudad de México, a 06 de junio de 2023

DR. NEIL GUERRERO GONZÁLEZ
VICERRECTOR
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
SEDE MANIZALES
Presente.

Reciba un cordial saludo desde la Ciudad de México. Me permito presentar al alumno del Doctorado en Estudios Organizacionales de esta Universidad, Julián Andrés Valencia García, matrícula: 2203802655, quien se encuentra trabajando en su proyecto doctoral: "Identidad organizacional en un contexto de cambio permeado por la tensión entre lógicas institucionales durante 2000-2023 en la Universidad Nacional de Colombia, Sede Manizales", bajo la dirección del Dr. Ángel Wilhelm Vázquez García, académico de nuestra institución.

Agradeceré su amable colaboración para que nuestro alumno pueda realizar su investigación de campo en la Universidad de Colombia, Sede Manizales, importante institución que para nuestra comunidad académica en México representa un espacio de investigación y de reflexión digno del mayor interés para los estudiosos de las organizaciones y en particular, de las modalidades de operación de las universidades públicas en América Latina.

Cabe señalar que la información proporcionada será utilizada únicamente para fines académicos y de investigación, agradeciendo en todo momento la apertura y generosidad mostradas para la realización de esta tesis doctoral por parte de la Universidad Nacional de Colombia en su sede Manizales.

Quedo a sus órdenes, con la convicción de que los vínculos académicos entre nuestras instituciones se verán fortalecidos por este tipo de proyectos de investigación.

ATENTAMENTE
"Casa abierta al tiempo"

Dra. María Teresa Magallón Díez
Coordinadora del Posgrado en Estudios Organizacionales

UNIDAD IZTAPALAPA
Av. Ferrocarril San Rafael Atlixco, número 186, Colonia Leyes de Reforma 1A Sección, Alcaldía Iztapalapa,
Código Postal 09310, Ciudad de México
Tel. 5804-6400 e-mail: estorga@xanum.uam.mx, <http://www2.izt.uam.mx/eorg/>

Ilustración 34: Carta formal

Ilustración 35: Comunicación formal 2.



Manizales, 28 de julio de 2023

Mz.1-134-23

Doctora
MARÍA TERESA MAGALLÓN DIEZ
Coordinadora del Posgrado en Estudios Organizacionales
Universidad Autónoma Metropolitana
Unidad Iztapalapa
Ciudad de México

—
Apreciada Dra. Magallón Diez, reciba un especial saludo.

En atención a su oficio en el que presenta al estudiante de su universidad, Julián Andrés Valencia García del Doctorado en Estudios Organizacionales, me permito comunicarle mi complacencia para que el trabajo de campo del proyecto doctoral del mencionado estudiante, titulado *"Identidad organizacional en un contexto de cambio permeado por la tensión entre lógicas institucionales durante 2000-2023"* sea realizado en la sede Manizales de la Universidad Nacional de Colombia.

El profesor José Gabriel Carvajal Orozco adscrito a nuestra sede actuará como facilitador del proceso durante la estancia y el posterior proceso que adelanta Julián Andrés Valencia García bajo la dirección del Dr. Ángel Wilhelm Vázquez García.

Comparto su convicción respecto a que la realización de este y otros futuros proyectos fortalecerá los vínculos académicos entre nuestras instituciones.

Atentamente,

NEIL GUERRERO GONZALEZ
Vicerrector de Sede

[Página 1 de 1]
Elaboró

Carrera 27 No. 64-60 campus Palogrande PROYECTO
Bloque H, Piso 3 Oficina 3 CULTURAS,
(57-6) 8 87 93 00 Ext. 50100 - 5011 CIENTÍFICO
Manizales, Colombia Y COLECTIVO
vicsede_man@unal.edu.co DE NACIÓN



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

ACTA DE DISERTACIÓN PÚBLICA

No 00257

Matrícula: 2203802655

Identidad organizacional en un contexto de cambio durante 2000-2023 en la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales, desde la perspectiva de las lógicas institucionales.

En la Ciudad de México, se presentaron a las 11:00 horas del día 3 del mes de abril del año 2025 en la Unidad Iztapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana, los suscritos miembros del jurado:

DR. ANGEL WILHELM VAZQUEZ GARCIA
DRA. HILDA HELENA ESTRADA LOPEZ
DRA. ALEJANDRA ELIZABETH URBIOLA SOLIS



Julian A. Valencia Garcia
JULIAN ANDRES VALENCIA GARCIA
ALUMNO

Bajo la Presidencia del primero y con carácter de Secretaria la última, se reunieron a la presentación de la Disertación Pública cuya denominación aparece al margen, para la obtención del grado de:

DOCTOR EN ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

DE: JULIAN ANDRES VALENCIA GARCIA

y de acuerdo con el artículo 78 fracción IV del Reglamento de Estudios Superiores de la Universidad Autónoma Metropolitana, los miembros del jurado resolvieron:

Aprobar

REVISÓ

MTRA. ROSALVA FERRANDO DE LA PAZ
DIRECTORA DE SISTEMAS ESCOLARES

Acto continuo, el presidente del jurado comunicó al interesado el resultado de la evaluación y, en caso aprobatorio, le fue tomada la protesta.

DIRECTORA DE LA DIVISIÓN DE CSH

DRA. SONIA PEREZ TOLEDO

PRESIDENTE

DR. ANGEL WILHELM VAZQUEZ GARCIA

VOCAL

DRA. HILDA HELENA ESTRADA LOPEZ

SECRETARIA

DRA. ALEJANDRA ELIZABETH URBIOLA SOLIS