

Factores que limitan la identificación organizacional de los académicos con su universidad

Factors that limit the organizational identification of academic staff with their university

MARTÍNEZ-OROZCO, Elizabeth¹
GAIRÍN SALLÁN, Joaquín²

Resumen

Esta aportación analiza los factores que limitan la identificación organizacional de los académicos con su universidad, con base en técnicas del método fenomenológico y mediante el software QDA Miner. Participaron en el estudio 25 académicos de universidades particulares de México y 5 expertos en política de Educación Superior de universidades públicas mexicanas. Los resultados identifican factores externos como el sistema de evaluación por mérito; factores internos relacionados con el estilo universitario y directivo; y factores personales como la insatisfacción y el agotamiento.

Palabras clave: identificación organizacional, universidad, académico universitario.

Abstract

This contribution analyzes the factors that limit the organizational identification of academic staff with their university. Twenty-five academics from private universities in western Mexico and five experts in higher education policy from Mexican public universities participated in the study. The study was qualitative and used QDA Miner software.

The results identify external factors driven by the merit evaluation system, and internal factors related to university style and management style, which result in personal factors such as dissatisfaction and burnout.

key words: organizational identification, university, academic staff.

1. Introducción

Hablar de identificación implica comprender lo que es la identidad. En términos generales, ‘identidad’ se concibe como el conjunto de rasgos que caracterizan a la persona, comunidad u organización frente a los demás; aquello que le distingue y que le da un carácter propio, de manera que genera una autoafirmación a partir de lo que es, con referencia a lo que no es (Avanzi, Savadori, Fraccaroli, Ciampa, & Dick, 2020; Lee, Park y Koo, 2015). Para

¹ Doctoranda en Educación. Departamento de Pedagogía Aplicada. Universitat Autònoma de Barcelona. Grupo EDO. Universidad Panamericana. Escuela de Pedagogía. Álvaro del Portillo 49, Zapopan, Jalisco, 45010, México. Correo: elizabeth.martinez@up.edu.mx/ elmartin@up.edu.mx

² Profesor de la U. Autònoma de Barcelona. Departamento de Pedagogía Aplicada. Director del Grupo EDO (<http://edo.uab.es>). Correo: joaquin.gairin@uab.cat

Ashforth , Corley & Harrison (2008), es una descripción de autorreferencia que ofrece respuesta a la pregunta ¿quién soy yo?, o en el caso de los colectivos, la respuesta a ¿quiénes somos?

Como antecedentes históricos, Stensaker (2004), Välimaa (1998) y Henkel (2000) han sugerido que 'identidad' puede ser un concepto prometedor como puente entre la estructura y el actor, entre el contexto político, la institución, la profesión, la disciplina y el académico; un punto de encuentro entre la tradición y la innovación tan necesaria en los procesos de cambio en las organizaciones.

El estudio de la identidad ha sido una preocupación histórica y permanente en el ámbito de la filosofía, la sociología, la psicología y, recientemente, en el campo de las organizaciones (Subba, 2019). Así, por ejemplo, en el ámbito psicológico, los individuos aprenden a definirse a sí mismos a través de las etiquetas socialmente construidas mediante las interacciones personales y simbólicas con otros. Hablamos de un concepto relacional y comparativo (Tajfel & Turner, 1985), que habla de un equilibrio de las personas en dos sentidos: distinguirse o ser distinto, y la similitud y unidad para ser miembro de una clase de personas.

La teoría más influyente históricamente en la definición de identidad es la Teoría de identidad social de Tajfel (1984) que sirve de base a Ashforth, Corley & Harrison (2008) para entender la *identidad social* como el autoconcepto de un individuo, fruto del conocimiento de su pertenencia a un grupo social (o grupos), junto con el valor y el significado emocional unidos a su sentido de pertenencia o afiliación. Hablamos de una identidad compartida en su grupo de referencia, lo que incluye sus atributos, filosofía de vida o idiosincrasia, rasgos, habilidades e intereses (Subba, 2019). Este planteamiento cobra fuerza al momento de buscar la relación entre identidad e identificación. Al respecto, coinciden Foreman y Whetten (2002) cuando abordan la *identidad desde el ámbito organizacional* como un subtipo de identidad social bajo la premisa de que las personas se clasifican a sí mismas con base en diferentes grupos demográficos y sociales a través de un sentido de unidad o identificación con un grupo particular.

Por *identificación organizacional* se entiende el sentido de unidad y sentimiento de pertenencia de las personas a las organizaciones donde trabajan (Avanzi, Savadori, Fraccaroli, et al., 2020; Lee, Park & Koo, 2015; Yung Tsui & Ngo, 2015) e incorpora lo individual en identidades relevantes o pertinentes para las personas, es decir, las personas se definen a sí mismas en términos de la organización en donde laboran.

La aportación da así continuidad a los estudios anteriores sobre identidad e identificación organizacional, analizando cómo los académicos universitarios están experimentando el cambio en la misión, gestión y funcionamiento de las universidades, a partir de las ideas de MacDonald (2013) seguidas por Stensaker (2015), quien retoma también aportaciones de Locke, Cummings y Fisher (2011) dentro del contexto mexicano.

Aunque hay poca literatura sobre cómo acontece la identificación organizacional, los estudiosos la consideran un proceso complejo debido a que no hay una sola identidad en personas y organizaciones (Albert, Ashforth, & Dutton, 2000). La identificación es fruto de las comparaciones cognitivas que hacen los miembros de las organizaciones que los llevan a querer identificarse (o no) con la organización de referencia. Se deriva de las evaluaciones de un miembro sobre el ajuste entre las categorizaciones que hace de su organización y sus propias categorizaciones (este soy yo o este no soy yo). Su importancia radica en poder explicar las actitudes y comportamientos individuales en las organizaciones, cuyas actitudes se relacionan con la participación laboral, la satisfacción laboral, el compromiso organizacional afectivo y la existencia de culturas individualistas o colectivas (Lee, Park & Koo, 2015).

Para Ashforth, Corley & Harrison (2008), los componentes de identificación son tres: uno cognitivo, en el sentido de pertenencia; el segundo afecta a la toma de conciencia del sentido de pertenencia y se relaciona con algunas connotaciones de valor; y el tercer componente consiste en una inversión emocional en la toma de conciencia y en la evaluación respecto a dicho sentido de pertenencia.

Para Foreman y Whetten (2002), cuanto más altos son los niveles de congruencia que resultan del proceso de comparación de identidad individual-grupal, más alto es el nivel de identificación de un miembro con su organización. Por su parte, Stanczyk (2019) encuentra que los miembros de la organización incorporan características de la organización a su concepto de sí mismo.

Avanzi et al. (2019) han encontrado que la identificación organizacional se relaciona de manera positiva con la salud y el bienestar de los empleados. Para Lovakov (2016), una organización que disponga de empleados altamente identificados podrá disfrutar de mayor compromiso afectivo, sus miembros estarán más satisfechos, menos estresados y mostrarán mayor rendimiento, ventajas que son cuestionadas por Ashforth, et al. (2008), cuando afirman que la identificación difiere del compromiso de los empleados con la organización.

Por su parte, Henkel (2005), al referirse al caso de universidades o instituciones de Educación Superior, afirma que la institución tiene más poder para afectar la vida laboral de los *académicos*; sin embargo, puede ser una fuente más débil de identificación. Degn (2016), en sus investigaciones con académicos, manifiesta que los académicos mantienen una *identidad con su grupo* antes que con su organización universitaria y esto se debe, en parte, a que para ellos es más importante la *identidad de rol* y la *identidad de grupo*.

Vale considerar la postura de Degn (2016), que se alinea con investigaciones de académicos mexicanos, según los resultados de diversos estudios realizados por Martínez-Stack, Ordorika-Sacristán y Galaz-Fontes (2017), Gil-Antón y Contreras (2019), así como el de Galaz-Fontes et al. (2011), para cuyo análisis emplearon los datos de la investigación de RDSA (2009).

Martínez-Stack et al. (2017) realizaron un análisis comparativo con una muestra de n=3.967 académicos de América del Norte (1.112 de Canadá, 1.080 de Estados Unidos y 1.775 de México) sobre la importancia que brindan a tres referentes de la identidad académica: la institución, la adscripción básica (Facultad, Escuela, Departamento o Academia) y la disciplina académica. Los resultados muestran (Tabla 1) que, para los académicos de Estados Unidos y Canadá, la institución no es un referente importante para su identidad académica, mientras que en México aún se mantiene una elevada importancia como referente de identidad académica. La adscripción básica a la Facultad, la Academia o el Departamento es el mayor referente de identidad en E. Unidos, lo que podría ser en términos de Degn (2016) la identidad con el grupo, mientras que para Canadá se manifiesta como muy importante la disciplina académica al igual que en México.

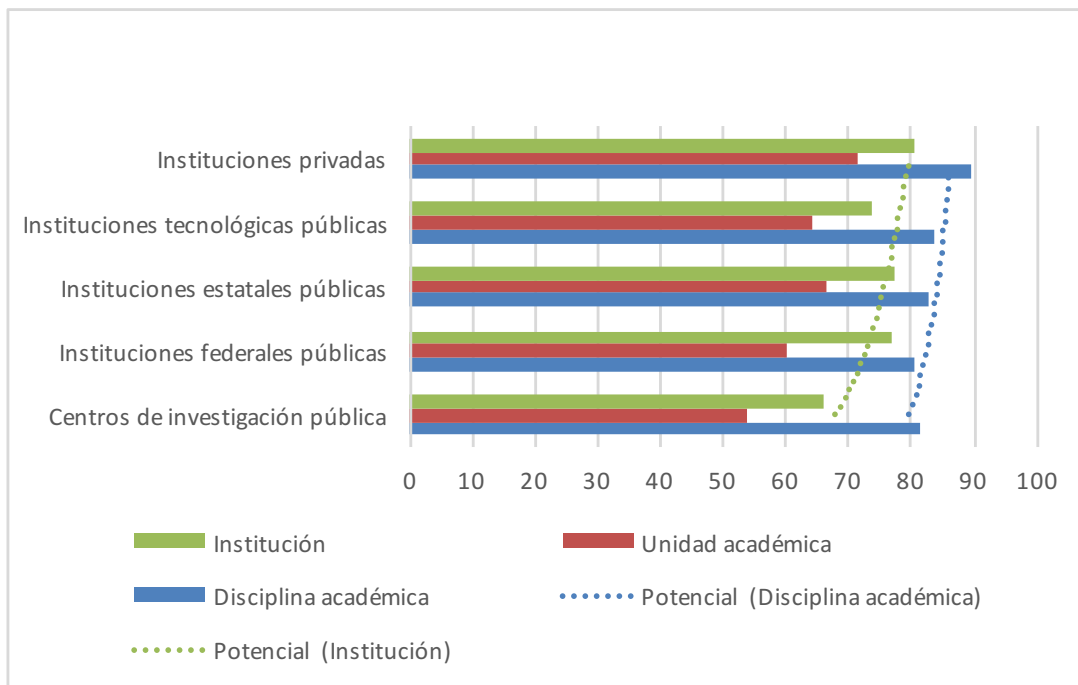
Tabla 1
Porcentaje de académicos que responde "Muy Importante"
a los referentes de identidad académica descritos

País	Disciplina académica	Unidad académica	Institución
Canadá	69.2	33.5	24.6
México	83.1	63.4	75
USA	24.6	75	24.7

Adaptado por Martínez, Ordorika y Galaz (2017:11)

Los estudios de Galaz Fontes et al. (2011), realizado con 1,974 académicos mexicanos aprecia que la mayor referencia de identidad o preferencia se concentra en la disciplina académica seguida por la institución y por la unidad académica. Los académicos en instituciones de Educación Superior Particular mantienen una mayor preferencia de identidad con la institución, respecto a las instituciones públicas y los centros de investigación pública (Figura1).

Figura 1
Preferencia de identidad en académicos mexicanos



Adaptado de Galaz, Sevilla, Padilla, Arcos, Antón y. Martínez (2011:75)

Si se realiza un acercamiento al mismo estudio por el grado académico de quienes responden, se aprecia (tabla 2) que a mayor grado académico (especialmente, doctorado y postdoctorado), menor es la preferencia de identidad hacia la institución y mayor hacia la disciplina académica; mientras que los académicos con grado académico de maestría o licenciatura manifiestan una preferencia equitativa de identidad hacia la institución y hacia la disciplina académica.

Tabla 2
Preferencias de identidad por grado académico en académicos mexicanos (N=1,973)

Grado Académico	Disciplina académica	Unidad académica	Institución
Licenciatura	81.3	69.6	81.1
Maestría	85.9	69.7	81.1
Doctorado	81.2	56	67.4
Postdoctorado	80.6	41.9	53.5

Adaptado de Galaz, Sevilla, Padilla, Arcos, Antón y Martínez (2011:76)

Se puede apreciar que, para los académicos con preponderancia en la dinámica de investigación y con mayor grado académico, es menor la referencia de identidad respecto a su institución. Los académicos que mantienen un grado académico de licenciatura y maestría, cuyas funciones se concentran mayormente en la dinámica de docencia y gestión, manifiestan mayor referencia de identidad con la institución, así como con su disciplina académica.

Lo anterior nos lleva a plantearnos las preguntas: ¿Cuáles son los factores que limitan la identificación organizacional de los académicos con su universidad? y ¿Cómo influye la actividad de investigación para disminuir el referente de identidad respecto a la institución?

2. Metodología

Se utilizó el paradigma cualitativo interpretativo, con enfoque fenomenológico, que “describe el significado común para varios individuos sobre la experiencia vivida de un concepto o de un fenómeno” (Creswell, 2013, p. 76). Se busca así conocer la forma como las personas perciben su propio mundo de ideas y conocimientos, dando significado a sus experiencias (Duque y Aristizábal, 2019) relacionadas con el fenómeno estudiado.

Las técnicas aplicadas son las propias del método fenomenológico, utilizando el software QDA Miner y WordStat y un análisis personal complementario del que surgen las categorías emergentes. Se trata así de “ir más allá de los datos” para comprender y acceder a la esencia del fenómeno de estudio (González Gil y Cano Arana, 2010). Con base en Duque (2019) y Shinebourne (2011), el estudio no pretende tanto generalizar los resultados como comprender e interpretar, a partir de una pequeña muestra de sujetos, el sentido y la experiencia de cada uno de ellos, para conocer en detalle y profundidad los patrones de similitud y diferencia sobre el significado que mantiene un fenómeno en particular.

2.1. Técnicas empleadas

A partir de las investigaciones previas respecto a la Identidad Organizacional de corte cualitativo de Elsbach y Kramer (1996) y de Williams y Connaughton (2012), se estructuró el estudio mediante entrevistas semiestructuradas y entrevistas a profundidad (Dunkley, Bates, & Findlay, 2015). Para el contacto con los académicos (de universidades públicas y particulares), se empleó la técnica de bola de nieve.

2.2. Muestra y perfil del académico

El método fenomenológico sugiere una muestra de 10 personas (Creswell, 2013), o bien, de 5 a 25 personas (Polkinghorne, 1989). Este estudio consideró una muestra de 25 académicos de universidades particulares con adscripción de tiempo completo. Fundamentalmente, se buscaron docentes, investigadores, gestores o directivos con eje común en la enseñanza, diversidad en años de experiencia universitaria, grado académico, grupo etario, así como la adscripción a diferentes escuelas o facultades.

El perfil de 5 académicos expertos en política de Educación Superior se concentra en ser miembros del Sistema Nacional de Investigadores en tercer nivel, lo que representa un significativo liderazgo en la investigación y difusión, entre otras funciones de influencia nacional e internacional a manera de eje, contraste y complemento.

Se consideraron dos etapas según se muestra en la tabla 3:

Tabla 3
 Perfil del académico participante por tipo de universidad, zona, técnica, miembros del Sistema Nacional de Investigadores y grado académico

Etapas	1		2		
Ámbitos	Univ. Particular 1	Univ. Particular 2	Univ. Pública 1	Univ. Pública 2	Univ. Pública 3
Zona	Occidente de México		Centro de México		Norte de México
No. Informantes	18	7	3	1	1
Perfil	Académico universitario de tiempo completo		Académico experto		
Técnica	Entrevista semiestructurada		Entrevista en profundidad		
S.N.I Nivel 3			2	1	1
S.N.I. Nivel 2	1				
S.N.I. Nivel 1	3				
Doctorado	4	3	3	1	1
Maestría	12	6			
Licenciatura					

Fuente: Elaboración propia

Siguiendo las pautas de Degn (2016), el objetivo de la selección de participantes y de la diversidad de perfiles fue lograr la mayor variación posible, con el fin de obtener el máximo de perspectivas y ángulos en respuesta a la pregunta de investigación.

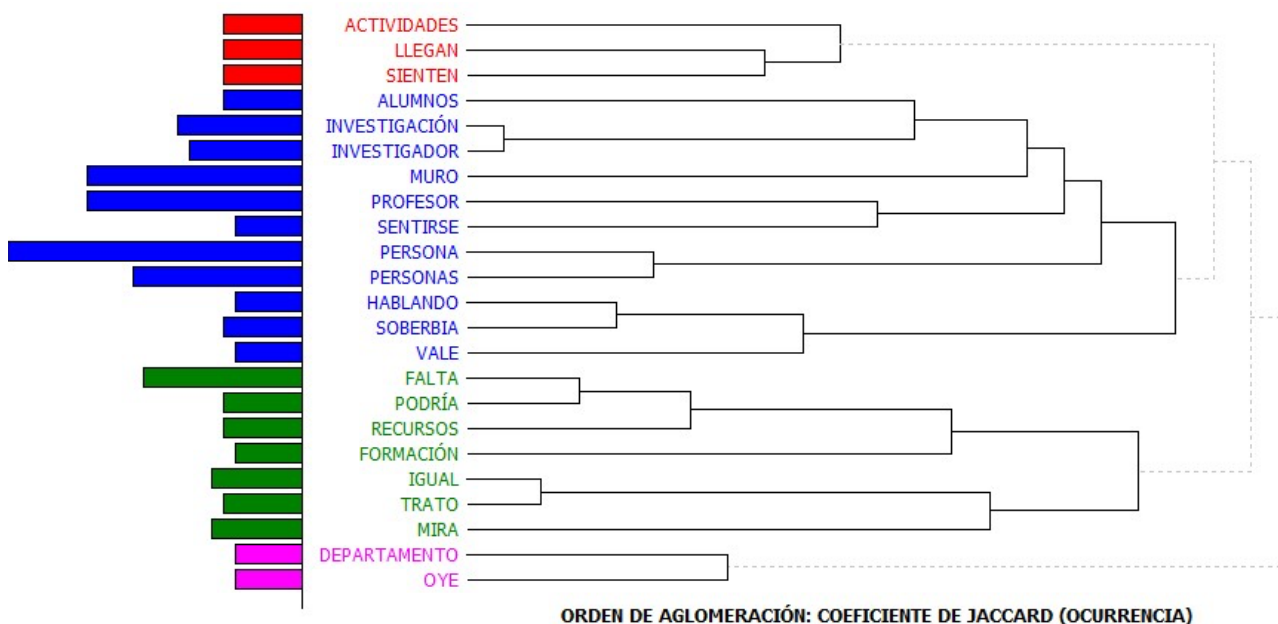
3. Resultados

Los resultados surgen a partir de dos análisis complementarios: el análisis por la gráfica de árbol o dendograma, que muestra tendencia y patrones en el discurso común del académico; y el análisis personal, del que surgen las categorías emergentes para encontrar la mayor fidelidad en la percepción del académico.

La herramienta QDA Miner permitió obtener matrices para clasificar y jerarquizar las similitudes en la narrativa de los académicos entrevistados, creando así conglomerados (*clusters*) que facilitaron la tarea de encontrar los grupos más representativos como un punto de partida para el análisis personal (Figura 2).

Figura 2

Dendograma 'Distancia con organización' en voz del académico



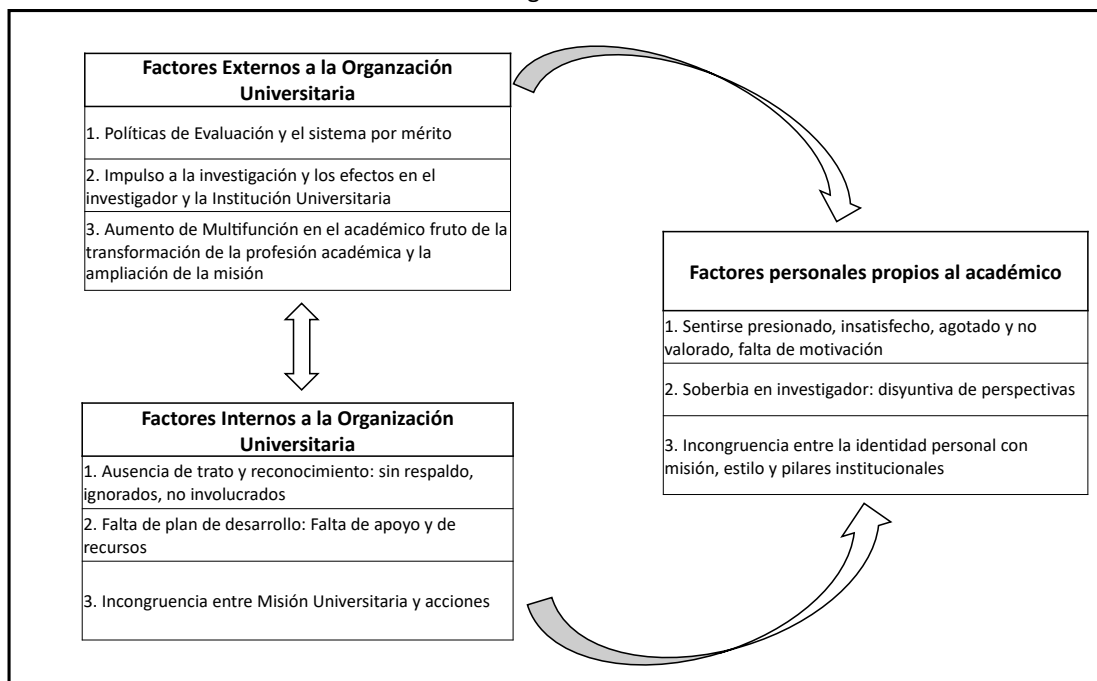
Fuente: Elaboración propia

El dendograma ejemplifica de manera gráfica la forma como los conglomerados se relacionan entre sí. Cuando las líneas se encuentran más cercanas a las palabras, más estrecha es la cercanía y el grado de ocurrencia entre ellas, lo que deja de manifiesto su representatividad y el fuerte significado que tiene en conjunto, para el total de los entrevistados. El diálogo con mayor ocurrencia se centró en 'la investigación y el investigador' principalmente, y en un orden ascendente en 'el trato, la falta o ausencia, la soberbia y el sentir' de los académicos.

Los factores y elementos principales que detonan limitar la identificación de los académicos con su universidad, sean expertos de universidades públicas y académicos de universidades particulares, se muestra en la figura 3.

Cabe subrayar que el diálogo predominante sobre los *factores externos* fue principalmente de los expertos, alternado con algunos académicos de universidad particular. Por su parte, las creencias compartidas respecto a los *factores internos* sobresalen en los académicos de universidad particular y los *factores personales* propios al académico han sido compartidos simultáneamente entre expertos de universidades públicas y académicos de universidades particulares expertos o no. Se reitera confidencialidad pactada en la identidad del académico participante al modificar los nombres de referencia en el presente documento. A continuación se describe brevemente algunos de los factores planteados en la figura 3.

Figura 3
Factores limitadores a la identificación organizacional en académicos con su universidad



Fuente: Elaboración propia

3.1. Factores externos a la organización

Estos factores están relacionados con las políticas de evaluación, el sistema por recompensa y mérito principalmente en la investigación; también, con el aumento de la multifunción o multitarea en el académico, que afecta a la identidad del académico respecto a la universidad y a un giro en el compromiso institucional hacia fuera de la organización. Se reitera que las creencias compartidas en este ámbito de diálogo se centró fuertemente en el académico experto, y en menor medida con algunos académicos de universidad particular.

Los académicos entienden que el limitante respecto a la identificación organizacional con su universidad está generado por una decisión personal “la falta de identificación con la organización es sobre todo una decisión personal...” (01-DO, Académico Mario), que muchas veces se promueve por una serie de factores y elementos impulsados por el sistema, lo que puede llevar a “condenar lo que están haciendo (los académicos) o señalar por qué lo están haciendo, sin darnos cuenta de la manera como el sistema va orientando esas conductas” (D-EIN, Experto Emilio).

3.1.1. Políticas de evaluación y el sistema por mérito

Los académicos expertos manifiestan que los sistemas de evaluación por mérito impulsados por la política de calidad de la educación superior, han direccionado la acción del académico hacia fuera de la institución

“Se incorporó a las políticas educativas la idea de que a través de procesos de evaluación se podría generar condiciones del desempeño similares a las que ocurrían en los mercados. Un ejemplo muy claro de eso ha sido en México el tema de los estímulos y del SNI (Sistema Nacional de Investigadores)... con esta idea de que la evaluación produce calidad,” (A-EDI, Experto Enrique).

Se reconoce la proliferación de los sistemas de evaluación académica para alentar la calidad de las instituciones, de sus publicaciones y desempeño; pero manifiestan que no siempre miden lo esencial y lo que da sentido a las universidades, al asignar valores, en ocasiones imprecisos, a los criterios de medición. “Se adjudica un valor a veces muy impreciso al trabajo de los académicos en la docencia y en la investigación” (A-EDI, Experto Enrique), al mismo tiempo que se favorece una remuneración complementaria fuertemente significativa al ingreso nominal del académico universitario, como en el caso del Sistema Nacional de Investigadores.

Los criterios de evaluación no siempre miden lo que es valioso para la misión universitaria y ello impacta en el vínculo del académico con su institución. Por ejemplo: “las horas anuales de publicaciones en las universidades con preponderancia en la investigación pueden ser inmensas; sin embargo, la vida colegiada se va perdiendo, ya que el vínculo y el intercambio se va perdiendo” (C-EIN, Experto Ernesto).

Desde otra perspectiva y ante el hecho de medir el trabajo académico mediante los sistemas de evaluación con criterios empresariales, los académicos manifiestan que para ellos limita su identificación con la institución y su organización, al no sentir que se da valor a su trabajo académico y al mantener un grado significativo de distancia con los criterios del mundo empresarial “Cuando se mide (al académico) con criterios empresariales y cuando siente (el académico) que no se valora el trabajo que has realizado...” (39-IN, Académico Íñigo).

3.1.2. Impulso a la investigación y los efectos en el investigador y la institución universitaria.

Si bien la tendencia en las universidades globales se centra en fomentar la investigación a través de una diversidad de organismos que regulan dicha actividad, se manifiesta por los académicos expertos la manera como los incentivos —tanto económicos como de prestigio— generan un direccionamiento de compromiso del académico, especialmente de perfil investigador. Hay una traslación del interés de la institución a la comunidad de referencia y a la disciplina, lo que aclara, en parte, lo planteado en la figura 1 y en la tabla 2, además de responder a la pregunta: ¿Cómo influye la actividad de investigación en disminuir el referente de identidad con la institución como organización?

Aunque podría ser cuestionable, los entrevistados comparten que el vínculo de referencia de los académicos se fortalece con la comunidad de referencia y su disciplina académica. “Olvidamos en este tránsito que el académico no solo tiene la misión de formar y enseñar, sino, también la de abrir camino en la investigación de impacto” (C-EIN, Experto Ernesto).

Para los expertos, la poca identificación del académico con su universidad, convierte a esta institución en vulnerable o frágil; es decir, se genera una desvinculación del académico investigador ante la necesidad de fortalecer su relación y pertenencia con la comunidad académica de referencia, con miras al cumplimiento de los estándares de calidad y productividad asignados. “Somos instituciones de calidad y somos más frágiles que antes, porque antes el vínculo era mejor que el establecimiento; el vínculo era con la institución, ahora el vínculo es con la comunidad de referencia” (A-EDI, Experto Enrique). En este sentido, vale considerar la perspectiva del experto:

Un académico de una institución de educación superior que vea amenazada su permanencia en el SNI por diversas cuestiones buscará otras alternativas (...). A mí me parece que la existencia de estos programas de estímulos exteriores a las instituciones, también son otro factor que hace disminuir la identidad, la identificación y la intensidad de mi identificación con la institución” (D-EIN-UA, Experto Emilio).

En este sentido, no se habla de una identidad universitaria en general o de carácter colectivo, sino de la identificación individualizada con la universidad. Según manifiestan los expertos: “Al establecer estas reglas de evaluación permanente, se ha logrado que se individualice el trabajo académico y se pierda colegialidad...” (A-

EDI, Experto Enrique), “la Universidad se ha convertido para el académico investigador en una institución donde se trabaja para uno mismo” (B-EDI, Experto Emanuel).

Los expertos alertan respecto a la carrera académica del investigador y el fomento que hacen las universidades. Lo que podría rebelarse contra la misma universidad y su consistencia interna como institución. Con el riesgo de dejar sin un sentido profundo el deber ser del académico y su impacto en la misión universitaria.

Se identifica como área de oportunidad el diseño de estrategias que fortalezcan el vínculo del académico con su universidad mediante medios que propicien la colegialidad entre sus académicos, así como, medios que fomenten una labor integral e integradora con su institución e instancia académica que genere en ellos un prestigio personal, colegiado e institucional.

3.1.3. Aumento de la multifunción en el académico como fruto de la transformación de la profesión académica y de la ampliación de la misión.

Se ha generado una transformación de la profesión académica que deriva en cambios de sus funciones y áreas de desempeño, que han impactado en el académico como persona y en la manera de percibir su profesión (aumento en el grado académico, prestigio y estatus, carga laboral, prestaciones e ingresos) y que han generado efectos respecto a su función en la organización universitaria. El diálogo o la falta de este también se incluye en el efecto de la multifunción sobre la identificación organizacional y se puede relacionar con la automotivación, la tensión y la frustración como detonantes que limitan la identidad organizacional con la Universidad.

Expertos y académicos coinciden en el doble reto que representa la multifunción para las universidades particulares, donde los académicos han de realizar más funciones alternadas con la docencia y la investigación, como son los encargos de vinculación, de promoción, de adquisición de recursos, entre otros. Esta dispersión de actividad podría representar un choque de expectativas:

Me parece que la multifunción refleja y constituye una fuente de tensión para los académicos que no vienen de una cultura de ese tipo, pues ellos llegan a la Universidad con la expectativa de hacer docencia e investigación que les permita avanzar en su carrera académica. (D-EIN, experto Emilio)

En ocasiones, el desfase de expectativas en funciones con los correspondientes tiempos de ejecución supone un desgaste mayor en sus académicos. “El problema surge cuando tú o la institución, por ejemplo, desean un 90% de docencia del tiempo de contratación, pero al mismo tiempo, se exige que se haga además un 40% de investigación, se tengan grandes niveles de vinculación con el entorno, se forme parte del S.N.I. y se hagan consultorías, por mencionar un ejemplo” (D-EIN, Experto Emilio).

La dinámica de multifunción representa, en estos casos, un malabarismo que se acompaña de una fuerte tensión. Se trata de ‘ser institucionales’ y de cubrir todas las funciones lo mejor que se pueda. La falta de tiempo puede generar que, poco a poco, algunos se quiebren y se cuestionen respecto a su identidad personal, su identidad de rol, su deseo de pertenecer y su proyecto de vida. “Y te llegas a preguntar: ¿es esto realmente lo que quiero?” (30-IN, Académico Valeria), o bien lograr, “que el profesor se quiebre y no logre ningún resultado” (05-GE, Académico Gabriela).

3.2 Factores internos a la organización

Estos factores están fuertemente relacionados con el estilo de la universidad y el estilo directivo, cuyos efectos se concentran en la ausencia o la falta de reconocimiento, de apoyo, de proyecto profesional, de plan de desarrollo, de integración y de recursos, así como en la incongruencia entre la identidad personal y los valores propios de la institución, que generan el distanciamiento del académico por disminuir, principalmente, el sentido de pertenencia y un declive de la motivación. Los elementos identificados mantienen mayor representatividad

en los académicos de las universidades particulares en transición y son preponderantes en el grado de maestría. Hablamos de una perspectiva complementaria de factores más relacionados con el estilo de la organización universitaria, que limitan la identificación con la organización en el académico universitario.

3.2.1. Ausencia de trato y reconocimiento.

Para los académicos, los aspectos relacionados con “el trato” que se les brinda en la organización son fuertemente significativos, siendo un detonante que impulsa o limita, en este sentido, la falta de identidad con la organización. Un tema de creencias compartidas ha sido el no ser incluidos o que no se les involucre en oportunidades de desarrollo, o bien, el que no se reconozca su trabajo o no se les implique en asuntos trascendentes. “El problema es cuando eres totalmente ignorado. No hay proyecto para ti, no hay becas, no hay formación (...)” (05-GE, Académico Gabriela).

La importancia de la falta de reconocimiento, como un factor de debilitamiento en la identificación con la organización universitaria, fue reiterativa. Aunque es sabido que para el académico su motivación para ser quienes son y hacer lo que realizan se caracteriza por una motivación intrínseca y trascendente, para la mayoría representa un impulso moral y una motivación que les explicita que están haciendo bien su trabajo o que van en el camino correcto. Cuando, por el contrario, hay ausencia de reconocimiento, se debilita la identificación con la organización y aparece el riesgo de llegar a una crisis de identidad con la organización. “Es mi trabajo y siento que es bueno y no se valora... vamos viendo a ver si hay otro lugar en donde se pueda obtener” (23-IN, Académico Inés).

El reconocimiento es un fuerte punto de coincidencia entre los académicos, dando sentido a lo planteado por los expertos cuando señalan la importancia del prestigio que genera el sistema de recompensas y por mérito entre los académicos y su significativa relevancia en su actividad académica.

3.2.2. Falta de plan de desarrollo y de apoyo.

El académico universitario manifiesta que no contar con un plan de desarrollo personal o la falta de apoyo para implementar sus ideas es un detonante para levantar un muro o distanciarse de la organización, lo que interpreta como una falta de apoyo y de recursos para ejercer su labor. Tal y como manifiesta el académico Manuel: “Sí, hay más exigencia, pero yo creo que la ausencia de un plan de crecimiento personalizado por académico podría influir” (24-DO).

Se identifica la falta de apoyo para implementar las propias ideas como un elemento que limita la identidad y el sentirse valorados. Al no contar con ellos, se genera un factor de distanciamiento.

3.3. Factores personales propios al académico

Los factores personales del académico derivan de los factores externos e internos, como el sentimiento de tensión e insatisfacción, la desmotivación, la incongruencia, inclusive la soberbia. Han sido compartidos por todos los académicos tanto de universidades particulares como de universidades públicas, expertos o no.

3.3.1. Sentirse presionado, insatisfecho, agotado y no valorado

Mantener ritmos acelerados de gran exigencia y multiplicidad de funciones e identidades en distintos ámbitos por parte del académico genera una serie de sentimientos ligados a la tensión y a la asunción de competencia suficiente para la actividad laboral a realizar. No se puede descartar, en puntos de gran tensión, la frustración y el agotamiento como elementos detonantes que limitan la identificación con la organización en la Universidad por parte de los académicos: “la frustración en lograr tantos objetivos es lo que podría afectar...” (28-IN, Académico Íñigo).

El panorama presentado se complica cuando los académicos buscan cumplir cabalmente su misión universitaria con una entrega que supera las 18 ó 20 horas diarias, que genera que, poco a poco, vaya disminuyendo el atractivo, el gusto o disfrute por realizar su función con pasión “Yo veo y reconozco ante mis colegas una sobrecarga de trabajo y de tensión muy altos, perdiendo poco a poco el disfrute de nuestro trabajo” (E-EIN, Experto Eduardo).

3.3.2. Incongruencia entre la identidad personal con la misión, estilo y pilares institucionales

Fue relevante el sentido que el académico brinda a la ‘incongruencia’, entendida como una falta de coherencia entre ideas, acciones o misiones entre persona e institución; es decir, “que el perfil del académico no sea fiel al perfil de la universidad; por ejemplo, que no mire hacia la misma dirección que nosotros como institución” (19-GE, Académico Greta).

Sucede también cuando se anteponen los intereses personales a los del grupo y de la Universidad, más allá de las diferencias que podrían dialogarse para llegar a acuerdos comunes. “Cuando empiezan a anteponer intereses personales a lo propiamente institucional y a los del grupo” (20-DI, Académico Demetrio), se identifica otro factor que limita la identificación organizacional con la Universidad al afectar el ¿quién soy? y ¿quién quiero ser?

4. Conclusiones

La literatura existente y las creencias compartidas por los académicos universitarios en la investigación sobre la identificación organizacional, se pueden considerar alineadas y complementarias. Se confirma lo planteado en investigaciones previas y se aporta una explicación más profunda sobre la interrelación entre los factores externos, internos y personales que limitan la identificación organizacional con la Universidad. No se trata solo de comprender el fenómeno, sino también de conocer las interrelaciones entre los factores externos, internos y personales que influyen en el académico disminuir su identificación organizacional con la institución universitaria.

Fue relevante comprender que el sistema de evaluación por mérito, especialmente en el ámbito de investigación, impulsa los intereses del académico fuera de la organización y, en consecuencia, promueve un distanciamiento con la misma organización, más una cercanía con el grupo de referencia que fortalece la identificación con su grupo y su profesión como investigador. Se identifica que para el académico mexicano aún es referente de identidad su institución, su disciplina académica, así como su grupo de referencia. Sin embargo, se ve preciso alentar la colegialidad y el vínculo académico más allá de la individualidad que en ocasiones exige la dinámica natural de investigación.

La congruencia del académico entre su identidad personal y profesional, respecto a la misión, valores y estilo de las universidades de las que forma parte, es de significativa trascendencia. Cuando no se da o hay incongruencias, hablamos de un factor limitador de identificación.

Se confirma que el académico universitario mantiene una motivación intrínseca y trascendente para realizar su labor, más la falta de reconocimiento, así como el desvío con acciones que demeriten su prestigio y carrera académica son factores de debilitamiento en la identificación con la organización universitaria. Aunque algunos profesionales no buscan dicho reconocimiento y prestigio, para la mayoría representa un impulso moral y una motivación que les explicita que están haciendo bien su trabajo o que van en el camino correcto.

Los académicos con mayor vocación hacia la docencia y la formación sufren un fuerte cuestionamiento de identidad en universidades orientadas a la investigación. Asimismo, gran parte de los académicos entrevistados, independientemente de su perfil y del tipo de universidad (expertos o académicos de tiempo completo con

diversidad de funciones y grados académicos), manifiestan su preocupación por mantener un equilibrio con la misión educativa y formadora de las universidades.

Lo anterior, suma a su llamado por establecer medios que favorezcan el sentido colaborativo y de comunidad académica, así como alternativas de medición de aquellos valores intangibles que alimentan la misión universitaria.

El estudio aporta explicaciones sobre los factores que limitan la identificación organizacional con la universidad en sus académicos, pero lo hace en un contexto concreto. Estudios posteriores deberían ratificar los resultados en contextos universitarios similares, como también comprender la manera como el fenómeno es percibido por otro tipo de perfiles de actores universitarios y 'stakeholders' con vínculo en la institución universitaria. Paralelamente, cabe profundizar en los efectos que tiene una alta o baja identificación, así como en los procesos que permitan revertir los efectos menos satisfactorios.

Agradecimiento

Se agradece a los académicos expertos de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), del Colegio de México (COLMEX) y de la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), así como a los académicos de las dos universidades particulares del occidente de México sin mencionar su institución por razones de confidencialidad pactada.

Referencias bibliográficas

- Albert, S., Ashforth, B. E., & Dutton, J. E. (2000). Organizational identity and identification: charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Review* (25), 13-17.
- Ashforth, B. E., Corley, K. G., & Harrison, S. H. (2008). Identification in organizations: an examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374.
- Avanzi, L., Savadori, L., Fraccaroli, F., Ciampa, V., & Dick, R. (2020). Too-much-of-a-good-thing? The curvilinear relation between identification, overcommitment, and employee well-being. *Curr Psychol*. doi: 10.1007/s12144-020-00655-x
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry & research design: choosing among five approaches*. USA: SAGE.
- Degn, L. (2016). Academic sensemaking and behavioral responses: exploring how academics perceive and respond to identity threats in times of turmoil. *Studies in Higher Education*, 3(2), 305-321.
- Dunkley, J. E., Bates, G. W., & Findlay, B. M. (2015). Understanding the trauma of first- episode psychosis. *Early intervention in Psychiatry*, 9(3), 211-220.
- Duque, H., y Aristizábal, E. T. (2019). Análisis fenomenológico interpretativo: una guía metodológica para su uso en la investigación cualitativa en psicología. *Pensanso Psicología*, 15(25), 1-24.
- Elsbach, K., & Kramer, R. (1996). Members' responses to organizational identity threats: encountering and countering the business week rankings. *Administrative Science Quarterly*, 41(3), 442-446.
- Foreman, P., & Whetten, D. (2002). Members' identification with multiple-identity organizations. *Organization Science*, 13(6), 618-635.
- Galaz-Fontes, J. F., Sevilla-García, J. J., Padilla-González, L. E., Arcos-Vega, J. J., Gil-Antón, M., & Martínez-Stack, J. (2011). México: A portrait of a Managed Profession. En W. Locke, W. K. Cummings, & D. Fisher (Edits.),

Changing Governance and Management in Higher Education: The Perspectives of the Academy (pp. 57-81). Dordrecht: Springer.

Gil-Antón, M., y Contreras, L.E. (2019). Impacto de las transferencias monetarias condicionadas en la profesión académica en México: distintos tiempos, diferentes condiciones. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 21, e01, 1-15. doi: [10.24320/redie.2019.21.e01.2443](https://doi.org/10.24320/redie.2019.21.e01.2443)

González Gil, T., y Cano Arana, A. (2010). Introducción al análisis de datos en investigación cualitativa: concepto y características (I). *Nure Investigación*, 44.

Henkel, M. (2000). *Academic Identities and Policy Change in Higher Education*. London: Jessica Kingsley Publishers.

Henkel, M. (2005). Academic identity and autonomy in a changing policy environment. *Higher Education*, 49(1-2), 155-176.

Lee, E.-S., Park, T.-Y., & Koo, B. (2015). Identifying Organizational Identification as a Basis for Attitudes and Behaviors: A Meta-Analytic Review. *Psychological Bulletin*, 141(5), doi: [10.1037/bul0000012](https://doi.org/10.1037/bul0000012)

Locke, W., Cummings, W. K., & Fisher, D. (Edits.). (2011). *Changing governance and management in Higher Education: the perspectives of the academy*. Dordrecht: Springer.

Lovakov, A. (2016). Antecedents of organizational commitment among faculty: an exploratory study. *Tertiary Education and Management*, 22(2), 149–170. doi: [10.1080/13583883.2016.1177583](https://doi.org/10.1080/13583883.2016.1177583)

MacDonald, G. P. (2013). Theorizing university identity development: multiple perspectives and common goals. *Higher Education*, 65(2), 153-166.

Martínez-Stack, J., Ordorika-Sacristán, I., y Galaz-Fontes, J. (2017). Los académicos de América del Norte: la perspectiva comparada y la hegemonía global. *XIV Congreso de Investigación Educativa* (págs. 1-19). San Luis Potosí: COMIE.

Polkinghorne, D. E. (1989). Phenomenological research methods. En R. S. Valle, & S. Halling (Edits.), *Existential-phenomenological perspectives in psychology*, (pp. 41-60). Boston: Springer.

Red de investigadores sobre Académicos. (septiembre de 2009). *Cuestionario de la Reconfiguración de la Profesión Académica en México* (RPAM). Simposio realizado en el X Congreso Nacional de Investigación Educativa. Veracruz, México.

Shinebourne, P. (2011). The theoretical underpinnings of Interpretative Phenomenological Analysis (IPA). *Journal of the Society for Existential Analysis*, 22(1), 16-31.

Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis: theory, method and research*. London: SAGE Publications.

Stanczyk, S. (2019). Business Ecosystem Identity Construct. *Transformations in Business & Economics*, 18(2B (47B)), 674-693.

Stensaker, B. (2004). *The transformation of organizational identities: interpretations of policies the concerning the quality of teaching and learning in Norwegian higher education*. Enschede: University of Twente.

Stensaker, B. (2015). Organizational identity as a concept for understanding university dynamics. *Higher Education*, 69(1), 103-115.

- Subba, D. (2019). Antecedent and consequences of organizational identification: a study in the tourism sector of Sikkim. *Future Business Journal, Springer, vol. 5 (1)*, pages 1-9. doi: 10.1186/s43093-019-0005-5
- Tajfel, H. (1984). *Grupos humanos y categorías sociales*. Barcelona: Herder.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1985). The social identity theory of intergroup behavior. En S. Worchel, & W. G. Austin (Edits.), *The psychology of intergroup relations, 2*, 7-24.
- Välilmaa, J. (1998). Culture and Identity in Higher Education Research. *Higher Education, 36*, 119-138.
- Williams, E. A., & Connaughton, S. L. (2012). Expressions of identifications: the nature of talk and identity tensions among organizational members in a struggling organization. *Journal Communication Studies, 63(4)*, 457-481.
- Yung Tsui, P., & Ngo, H. (2015). A Study of Organizational Identification of Faculty Members in Hong Kong Business Schools. *The Journal of Education for Business, 90(8)*,1-8. doi: 10.1080/08832323.2015.1087372