

El yo auditado. Métricas de la Identidad en la cultura del CV

The audited self.
Identity Metrics in CV Culture

María Luján Christiansen¹

Información

Ensayo

Recibido: 13 agosto 2024
Aceptado: 23 setiembre 2024
En línea: 30 setiembre 2024

Palabras clave

identidad académica,
gerencialismo,
agencialidad

Keywords

academic identity,
managerialism,
agency



Resumen

El presente ensayo plantea una reflexión acerca de la identidad académica actual, la cual ha sido presentada por varios autores como frágil, precaria y antagónica. Tal caracterización surge de la confrontación entre dos concepciones del *self* académico: por un lado, la tradicional perspectiva normativista-profesional cuyo núcleo es la autonomía intelectual, y, por otro lado, la pujante ideología productivista-gerencial, cimentada en una meritocracia del conocimiento que exagera el valor de las métricas de desempeño y de rendimiento como evidencias de eficiencia y éxito. El Curriculum Vitae (CV) se erige como prototipo de la identidad académica preferida por el segundo enfoque, en la medida en que concentra la información relevante acerca del potencial del sujeto para dar cuenta de su competitividad en el mercado de oportunidades laborales. A lo largo del ensayo, se exponen algunas limitantes del abordaje dicotomizador antes mencionado, y se plantea la conveniencia de enfocar el fenómeno en términos de una hibridación identitaria que parece estar dándose en los espacios de la educación superior contemporánea. Se formulan argumentos sobre el denominado “trabajo de identidad” que realizan los académicos para preservar su agencialidad, señalando también algunos riesgos y costos de asumir roles ambiguos que suponen una permanente actitud de automonitoreo y de autocontrol en el esfuerzo por conciliar y satisfacer expectativas académicas disímiles.

Abstract

This essay raises a reflection about the current academic identity, which has been presented by several authors as fragile, precarious and antagonistic. Such a characterization arises from the confrontation between two conceptions of the academic self: on the one hand, the traditional normativist-professional perspective, whose core is intellectual autonomy, and, on the other hand, the thriving productivist-managerial ideology, founded on a meritocracy of knowledge that exacerbates the value of performance metrics as evidence of efficiency and success. The Curriculum Vitae (CV) stands as a prototype of the academic identity preferred by the second approach, to the extent that it concentrates relevant information about the potential of the subject to account for his or her competitiveness in the market of job opportunities. Throughout the essay, some limitations of the dichotomizing approach just mentioned are exposed, and the convenience of focusing on the phenomenon in terms of an identity hybridization that seems to be occurring in the spaces of contemporary higher education is raised. Arguments are formulated about the so-called “identity work” that academics carry out to preserve their agency, also pointing out some risks and costs of assuming ambiguous roles that imply a permanent attitude of self-monitoring and self-control in the effort to reconcile and satisfy dissimilar academic expectations.

¹ Doctora en Filosofía de la Ciencia, Universidad de Guanajuato, Guanajuato – México, Email: mariachr@ugto.mx
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2493-4812>

Introducción

...En los inicios de su carrera docente, un joven se siente lleno de entusiasmo con su profesión; 30 años después, duda de la relevancia de su trabajo, e incluso se arrepiente de la elección laboral que hizo. Sigue convencido de su vocación docente, pero deplora que, cada semestre, su trabajo sea evaluado por encuestas de satisfacción de los alumnos y por indicadores de desempeño que cuantifican su calidad y le dan un “puntaje”. Mientras adjunta constancia tras constancia en la plataforma de Evaluación Docente, piensa: “¿Cuántas estrellitas me darán este año? ¡Cómo me gustaría resistirme a este clima de “productivitis”! Yo soy más que mi CV!”

... “Ser un Investigador renombrado sigue siendo muy importante para mí, y no lo digo por el dinero que gano. Realmente dejo el alma en esta carrera. Mis investigaciones se publican en las mejores revistas internacionales, con las indexaciones más prestigiosas. Soy extremadamente perfeccionista, por eso tengo el nivel que tengo”, le relató el consultante al psiquiatra, tras mencionarle que le cuesta controlar la ingesta de alcohol y que no logra dormir bien si no es con ansiolíticos.

...En los albores de su trayectoria académica, una apasionada investigadora que ronda los 29 años está plenamente satisfecha de estar terminando su doctorado antes de cumplir los 30. Ha sacrificado demasiado para conseguirlo. Quince años después, logra ganar una plaza de tiempo completo. Al cabo de una década, no le encuentra sentido a lo que hace. Coordina una maestría de excelencia. Su función es incrementar los indicadores de rendimiento de los alumnos del programa, elevar la tasa de titulación, asegurar la eficiencia terminal y actualizar el programa para que sea más competitivo y hacer crecer la matrícula. Mientras camina rumbo a su oficina, se ve reflejada en la puerta de vidrio al final del pasillo, y lo que percibe es una mujer envejecida, desencantada, triste. Con voz apagada, se dice a sí misma: “Voy de reunión en reunión, cuando no estoy llenando formatos, mandando correos, redactando oficios y juntando evidencias probatorias para demostrar que no hago uso indebido de los recursos. Así de burocrático, frío, persecutorio e impersonal se ha vuelto mi rol. Me cuesta conectar con mis colegas, pues siempre les estoy pidiendo algo. Y con los alumnos ni se diga! Me cuesta verlos como personas, y no como becarios”.

Estos microrrelatos ilustran el carácter polimorfo que puede adquirir la experiencia de “ser académico”, la cual no es generalizable, ni monolítica, ni invariable, ni fija. Dicho de otra forma: no hay una respuesta única y concluyente acerca del sentido de ser académico: las personas pueden connotar de modos muy distintos su pertenencia a ese ámbito heterogéneo y dinámico que es la academia. Como se constata en sus narrativas, la misma persona que, en una etapa de su vida, concibió su profesión como una auténtica vocación, podría más tarde resignificar ese vínculo y sentirse decepcionada.

El planteamiento de este tema refleja una situación actual que algunos han definido como una “crisis de identidad académica” (Glynn, 2000; Gordon & Whitechurch, 2012; Farshid Shams, 2019).² Quienes participan en el ámbito de la educación superior como docentes, investigadores, profesores, alumnos o directivos, suelen sentirse conflictuados y atrapados por dos cosmovisiones valorativas que coexisten en tensión, una que no termina de morir, y la otra que no acaba de nacer. Sumergidos en esas dos esferas, los académicos deambulan de una a otra, sin demasiada certeza de rol.

Ambas lógicas son potentes en sus modos de funcionamiento. Una de ellas es de corte tradicional, y encarna las normas y los valores típicamente asociados a la profesión académica (por ejemplo, la autonomía y libertad intelectual, la autorregulación, la investigación propulsada por la curiosidad, las evaluaciones por pares, las relaciones colegiadas). La otra, es de corte neoliberal, y representa las pautas valorativas del gerencialismo (el control autocrático, el *eficientismo*, las relaciones instrumentales y la evaluación orientada a resultados). Esta tendencia en el campo de la educación superior se enmarca en transformaciones globales ligadas a una ideología utilitarista que ha penetrado a las instituciones académicas, impregnándolas de ideales corporativistas e instalando una cultura de la auditoría y la vigilancia.

A grandes rasgos, estas fuerzas contrapuestas están encarnadas en lemas, mandatos y matrices valorativas que los académicos internalizan, influyéndolos e inclinando la balanza hacia un lado u otro. Por momentos pueden autoperibirse como gestores de su profesión, y por momentos también pueden autoperibirse como profesionales gestionados por sus organizaciones. Para algunos autores, como Winter (2009), esto ha dado lugar a identidades difusas, múltiples, o fracturadas. Winter lo ha denominado cismas de la identidad.

En este ensayo, se reflexionará sobre el choque de expectativas identitarias que se genera habitualmente para quienes están colocados en medio de estos referentes antagónicos. Se procederá, primero, a una descripción sucinta del denominado “gerencialismo académico”, para luego desarrollar el concepto de “trabajo de identidad” que realizan cotidianamente los académicos a fin de afrontar y sobrevivir al aparente caos organizacional que se suscita en ese “campo de batalla por las identidades”. Se abordarán algunas propuestas que sondan la existencia de identidades híbridas, colocando el análisis en un mayor nivel de complejidad argumental. El objetivo principal de este ensayo es indagar sobre cuáles son los modos de subjetivación vigentes y dominantes en el mundo académico contemporáneo, e identificar prácticas de resistencia y/o acomodamiento de roles en respuesta a exigencias contrapuestas. En tal sentido, se abogará por un enfoque que evite los posicionamientos polarizados e invite a una sofisticada interpelación de las identidades académicas con un sentido crítico-reflexivo.

Desarrollo

Gerencialismo académico y cultura del rendimiento

Managerialismo y Meritocracia

Ha corrido suficiente tinta sobre los efectos que ha tenido en las actuales universidades la penetración del llamado *managerialismo*. Este anglicismo (inextricablemente ligado al

² Ya en el año 2000, el artículo de Mary Ann Glynn se ocupaba de este tema al exponer los conflictos de identidad organizacional dentro de la Orquesta Sinfónica de Atlanta (ASO) durante la huelga de músicos de 1996. El título de su trabajo, *When Cymbals Become Symbols: Conflict over Organizational Identity within a Symphony Orchestra*, versaba sobre las luchas entre los músicos y los administradores. Los músicos priorizaban la excelencia artística y sentían que su identidad profesional y su contribución a la orquesta no eran valoradas por la administración (centrada en la estabilidad financiera y la contención de costos). El estudio de Glynn destacaba cómo las crisis organizacionales pueden exponer conflictos latentes de identidad, con distintos grupos tratando de afirmar sus valores profesionales (prestigio artístico VS utilidad económica). Más adelante, aparecieron aportes que fueron ampliando el tópico, como el libro *Academic and Professional Identities in Higher Education* (2012), editado por Gordon y Whitechurch. Con el correr de los años, aparecieron nuevos estudios de caso que ejemplificaban esta cuestión. Un caso ilustrativo fue el artículo de Farshid Shams, publicado en 2019 en el *Journal of Higher Education Policy and Management*, que trataba sobre las tensiones de identidad académica en una universidad pública canadiense.

neoliberalismo y la Nueva Gestión Pública (Shepherd, 2018; Hood, 1991) alude a la introducción de métodos de gestión de negocios y empresas a los que subyace una ideología gerencialista y una mentalidad meritocrática que coloca al conocimiento como clave de las sociedades posindustriales (Gantman, 2005, 2019; Therborn, 1992). Desde tal perspectiva, el conocimiento funge como predictor de ingresos y posición social, es decir, deviene en marcador de poder. Como afirman Schofer & Meyer (2005), el influjo de este discurso se puede deducir de la explosión credencialista y del crecimiento de la industria de educación superior a nivel global (cit. en Gantman, 2019, p. 97; Chandler, & Clark, 2002).

No obstante, varios autores han puesto en duda que esta promesa meritocrática (logro educativo= ascenso social) tenga un anclaje real. La exacerbación de la meritocracia basada en la educación simplifica enormemente el problema de la desigualdad social, ya que no tiene en cuenta otros atributos que influyen sobre la posición ocupacional, además de la escolaridad (como son la raza y el género). Esto no significa que la educación recibida no ayude a mejorar la situación de los desfavorecidos, pero de ello no puede inferirse que dicha escolaridad los sitúe, sin más, en las clases más aventajadas (Griffin & Kalleberg, 1981). Tal creencia es más que nada una ficción, pero que cuenta con un alto grado de adhesión en el imaginario cultural dominante (Billot, 2010). Esto ha contribuido a que la ideología gerencialista también haya permeado nuestra época con tanto furor, puesto que, precisamente, está sustentada en esa premisa rectora de la educación como nivelador social. Gantman explica que esta mitología meritocrática no constituye sino una “trampa de la equidad”, la cual legitima el orden social: “La gente piensa que hay una correspondencia lógica entre las acciones de una persona y las recompensas o castigos que obtiene como resultado de tales acciones” (2019, p. 99).

Tal convicción es congruente con la extendida idea de que el éxito o el fracaso están asociados al valor personal, y con la concomitante creencia de que vivimos en un mundo que es justo o equitativo (“uno cosecha lo que siembra”). Según el credo, ese “hacerse a sí mismo” para trascender las desventajas requiere de la capacidad de autogestión de las emociones para la toma racional de decisiones. Justamente por la relevancia que adquieren tales habilidades para ser “empresario de sí mismo” es que la industria de la autoayuda ha sido un pilar de este enfoque gerencialista, en el cual el éxito queda convertido en una cuestión de responsabilidad individual para la autosuperación (Illouz & Cabanas, 2019; Papalini 2008; 2010).

Auditarse a sí mismo: CV y nuevos modos de “ser-en-el-mundo”

El sujeto de mentalidad gerencial se observa a sí mismo con actitud evaluadora, auditando sus logros y sus fracasos, sus metas y objetivos, sus métodos y sus estrategias, de acuerdo con el proyecto personal trazado como vía de autorrealización. El Curriculum Vitae (CV) se convierte en un mapa de identidad que el sujeto individual construye cuidadosamente, seleccionando aquella información que es útil para desempeñarse en un medio donde la efectividad no es negociable. Así, el sólo hecho de saber que ese CV será su carta de presentación, lo impulsa a priorizar lo que tiene un valor *eficientista* en detrimento de lo que no lo tiene.

Toma relieve aquí la distinción que hace el sociólogo Erving Goffman sobre persona y personaje. Mientras que este último es “lo que declara” de sí mismo (como en el CV), el primero es “lo que se delata” sobre ese sujeto a lo largo del tiempo. En otras palabras: el sujeto que uno conoce a través del CV, no es una persona, sino un personaje. Pero esa distinción no impide que, en muchos casos, el personaje absorba a la persona a tal punto que esa identidad social del personaje colonice prácticamente cualquier área de la vida de la persona. El docente que dice “Yo soy más que mi CV” precisamente está luchando por poner en valor todo aquello que no tiene cabida en su CV porque no es traducible a métricas de rendimiento. En términos de narrativas de identidad, ese sujeto se dice a sí mismo que la identidad académica contenida en

su CV no agota su *self*. Es el caso opuesto del investigador que afirma, con jactancia, que deja el alma en su trabajo, y que hace de su obsesivo perfeccionismo una virtud. Su hipertrofiada identidad académica ha sofocado aquellos aspectos de su vida que hubieran obstaculizado la consecución de sus metas profesionales (lo cual no lo ve como costos, sino como sacrificios).

Capital académico y cuantificación del conocimiento

La inmersión en un régimen acumulativo, a veces bautizado como “capitalismo académico” (Slaughter y Leslie, 1997) incentiva esta romantización de la sobreexigencia (o autoexplotación, diría Han, 2012). Síntomas de tal tiranía académica hacia la rentabilidad acumulativa es el compulsivo elogio de la obtención de subvenciones externas para la investigación, así como el permanente exhorto a la realización de innovaciones patentables. También lo es el incentivo manipulador para la producción voraz de mercancías intelectuales, tal como lo impone el régimen de supervivencia académica popularizado como “publica o muere” (publish or perish, según Becker y Lukka, 2022). Tal como lo han señalado Cornejo-Araya et al (2022), la presión ejercida mediante ese constante llamado a publicar está más allá del lógico requerimiento de la socialización del conocimiento (Huang, 2020): “Publicar implica tomar decisiones relevantes, como por ejemplo: qué publicar y qué tan citable podría ser la idea, con qué frecuencia hacerlo, dónde publicar, cómo se sitúa la temática en relación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, cómo negociar el orden de autoría, cómo normalizar el nombre de autor, etcétera (Nordahl et al., 2020; ONU, 2018; Salas, 2019)” (p. 84).

Las métricas exponen cuantitativa y públicamente las capacidades del investigador para ensanchar su CV (como el índice-h, el índice-g o el índice-hg), además de las múltiples plataformas digitales que funcionan como vidrieras de la productividad de un investigador (servicios de identificación de autores (ORCID, ResearcherID), redes sociales académicas (Academia.edu, ResearchGate). Cornejo-Araya et al (2022) subrayan la incidencia que tuvo el lanzamiento del software Publish or Perish (PoP), en 2006, el cual opera con datos de Google Scholar, que permite calcular métricas de las publicaciones en relación con las citas académicas recibidas.³ En el proceso de autoconstruirse una identidad creíble, los investigadores están usualmente pendientes de estos datos (que serán el insumo para enriquecer un capital académico fértil durante los procesos de contratación, admisión en posgrados, promoción laboral, participación en concursos de oposición, competencia por becas, ingreso, permanencia y ascenso en los sistemas de investigación, recategorización docente, obtención de reconocimientos, etcétera). En cierta manera, a través del CV, el académico se promociona como marca propia (*self-branding, personal-branding*).

Identidades híbridas. Más allá del dualismo

Los vínculos observados a través de los sistemas de puntaje

A partir de la orientación de las universidades hacia una lógica de mercado (Czarniawska y Genell, 2002; Deem et al, 2007), adquirieron una estructura organizacional que combinaba actividades generadoras de ingresos con otras actividades no lucrativas. Como sostiene Farshid Shams (2019), esta reconfiguración transformó significativamente las relaciones de poder entre las universidades, los estados y los académicos, pero también los vínculos entre académicos y estudiantes: de educador/alumno a proveedor de servicios/cliente (Woodall et al, 2014). El espejo de esto es, justamente, el docente que lamenta que su trabajo sea juzgado a través de una “encuesta de satisfacción” del cliente (al mejor estilo de las empresas como Uber, Walmart, Airbnb, o Booking, donde, lo que más cuenta, es la apreciación

³ Para ampliar, se recomienda consultar: Barbour, 2012; Harzing, 2022; Pérez-Anaya & Wilches-Visbá, 2022; Khurana & Sharma, 2022; Boundry & Durand-Bartherz, 2020; Duffy & Pooley, 2017; Manca, 2018; Schmied, 2021; Williams, 2018; Khurana & Sharma, 2022; Quaiá & Vernuccio, 2022.

subjetiva y emocional que resulta del consumo de esa experiencia traducido en número de estrellas).

Los potentes motores de los sistemas de puntaje para calificar la labor docente y de investigación se enquistan en una anónima, desencarnada, fría e impersonal maquinaria de protocolos manualizados (sistemas de evaluación a su vez evaluados por organismos certificadores nacionales e internacionales que supervisan la satisfacción del servicio educativo mediante un imperante procedimentalismo cuantificador de la calidad (a nivel mundial, por ejemplo, la NORMA ISO, y en México CIEES, COAPEHUM, entre muchos otros).⁴

Estilos en pugna: pro-gerencialismo, anti-gerencialismo e identidades combinadas

La respuesta de los académicos a esta frenética búsqueda de optimización de la producción no es sencilla de descifrar. En general, se ha tenido una mirada dicotomizada sobre el fenómeno, distinguiendo entre aquellos que se subordinan resignadamente a tales dinámicas gerencialistas, frente a quienes las resisten con ferocidad (lamentando la pérdida o restricción de su autonomía, característica crucial del académico tradicional). Pero, más allá de estas posiciones de animadversión, también hay académicos que no sólo no se resisten a ellas, sino que se las apropian, las reproducen y las aceitan. Este último lo representó Winter (2009) como el prototipo del “académico gerente”, por oposición al académico gestionado.

La cuestión con estas simplificaciones como la de Winter (académico gerente versus académico gestionado) es que no dejan apreciar la complejidad del horizonte de identidades que existen al respecto. Como muestra Farshid Shams (2019), los dos códigos de conducta que derivan de la identidad profesional tradicional versus la identidad gerencial no se excluyen de la manera taxativa que muchas veces se supone. En otras palabras, no es tan sencillo separar a los académicos pro-gerencialistas de los anti-gerencialistas. Emergen, más bien, identidades híbridas que mezclan características de una y otra cultura, en distintas áreas del ejercicio académico. En voz de Farshid Shams (2019): “los académicos construyen subjetivamente diferentes -y a veces contradictorias- versiones de sus identidades in situ para aceptar las idiosincrasias de las demandas de identidad desalineadas” (p. 2).

Los individuos se las rebuscan para darle sentido a las dos lógicas incompatibles y manejar las tensiones que surgen del conflicto entre las dos demandas de identidad impuestas por estos sistemas de valores. Recurren a mecanismos de afrontamiento que, en última instancia, sostienen la estabilidad de la estructura híbrida de las universidades contemporáneas.

Trabajo de identidad y agencialidad

El yo maleable

Desde distintas trincheras de análisis, se ha advertido que el sistema gerencial de auditoría, monitoreo y control dominante en las universidades actuales ha modificado sustancialmente la atmósfera laboral entre los académicos, y ha aumentado la inseguridad y el descontento reinante (Billot, 2010; Churchman y King, 2009, Knights y Clarke, 2014). Sin embargo, como ya se dijo, los académicos actúan de maneras flexibles, a veces alineándose con las exigencias de las prácticas gerenciales, y otras veces desafiándolas, evitándolas, desviándolas, ignorándolas o sacando provecho de ellas. Lidiar con este esfuerzo de conciliar estos tironeados marcos estructurales supone un diestro malabarismo entre costos, riesgos y beneficios.

Ahora bien, que los académicos adopten posturas identitarias cambiantes es factible, en gran medida, por el carácter diverso de las funciones que ejercen y por las asimetrías de poder

⁴ NORMAS ISO: Organización Internacional para la Estandarización; CIEES: Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior; COAPEHUM: Consejo para la Acreditación en Humanidades.

intrínsecas a las jerarquías existentes. Por ejemplo, el mismo académico que adopta un estilo gerencialista con sus alumnos de posgrado (exigiendo un comportamiento eficientista expresado en indicadores de rendimiento), podría renegar del trato gerencialista que recibe de sus superiores cuando estos lo evalúan según métricas de desempeño. Ese académico podría estar inconformándose por la falta de libertad para tomar decisiones sobre qué investigar, cuándo y cuánto publicar, y con qué recursos, mientras opta por planificar únicamente aquellas actividades de extensión que le hacen ganar puntaje para la evaluación anual.

Los recovecos y laberintos de la identidad

Dado que la práctica académica es multifacética (enseñanza, investigación, extensión, gestión), las narrativas de identidad pueden ser disímiles según el área que uno enfoque. El académico que se ubica en un discurso muy normativista en tanto investigador (priorizando su autonomía profesional) se puede tornar utilitarista en lo que tiene que ver con actividades de extensión y vinculación. Pero, incluso respecto del mismo ámbito, el académico puede adoptar posiciones ambivalentes. Por ejemplo, en un proceso de admisión a posgrado, un académico podría ver el potencial de un candidato basándose en la originalidad del tema que presenta en su proyecto de investigación aun cuando ese tópico no satisfaga el requisito de relevancia socioeconómica exigido por los financiadores de becas (como ocurre típicamente con proyectos filosóficos en áreas de ontología, metafísica, filosofía del lenguaje, o afines). Ese académico que defiende la autonomía de la elección del tema de investigación, podría, al mismo tiempo, no apoyar la aceptación del aspirante por no satisfacer ciertas métricas de publicaciones (considerar, por ejemplo, que no ha publicado con suficiente frecuencia, que las revistas en las que aparecen sus pocas publicaciones son de baja calidad, etcétera).

Normativista por un lado y eficientista por otro, ese académico podría inclinarse a ser muy condescendiente con otro aspirante al que conoce y aprecia por ser egresado de la misma universidad. Las actitudes y acciones conocidas como “endogamia académica” (o faculty inbreeding) complejizan enormemente la cuestión de la identidad, en especial porque tiñen de afectividad los procesos decisionales al mezclar los intereses académicos con los intereses personales (Fernández-Argüelles et al., 2010).

Estas anquilosadas prácticas endogámicas condenan a los “nuevos contratados” a adoptar roles subalternos, compeliéndolos sutilmente a una devaluación de su sentido de pertenencia. En otras palabras, las dinámicas endogámicas instauran conflictos de lealtad que condicionan la identidad académica. El sentido de “quién es quién en el grupo” puede, así, quedar constreñido a los favores recibidos, lo cual se traduce, muchas veces, en una especie de deuda fundacional.

Los enfoques productivistas intentan combatir esa endogamia académica pero por razones asociadas a la efectividad de los resultados, puesto que el conflicto de intereses debilita los procesos de control externo y de control de la calidad (la endogamia académica, al obstruir la neutralidad, equivaldría a traslapar, en la empresa, los intereses entre los productores y los supervisores).

Recapitulando, se puede decir que el sentido de identidad (incluida la identidad académica) es sensible al contexto, a la biografía y a las posiciones tomadas dentro de un vínculo. Es decir, la particular forma en que un académico se autopercebe puede cambiar a lo largo del tiempo, según los contextos y según sus roles. El académico que fue contratado por la misma universidad donde egresó, y la única que conoce, muy probablemente guardará un vínculo de familiaridad y de arraigo que merma, al mismo tiempo, su autonomía profesional y también su competitividad cuando realiza actividades conjuntas con el grupo que “lo acompañó” en su cambio de rol (de estudiante a colega).

No obstante, ese mismo académico podría adoptar roles más compatibles con una cosmovisión productivista-gerencialista respecto a sus propios alumnos y asesorados, y defender posturas de autonomía al relacionarse con colegas de otras instituciones en redes de investigación o cuerpos académicos (a quienes nada debe). En consecuencia, la identidad tiene que ver con experiencias que se van alineando con una perspectiva y desalineando con otras, dando lugar a autonarrativas re-significables que los mismos sujetos conjuntan en un esfuerzo por hacer coherente un espacio laboral caracterizado por transformaciones profundas. Ese proceso de construcción de la identidad, que algunos han llamado también “trabajo de identidad” (Farshim Shams, 2019), funge como un recurso de afrontamiento ante las disonancias, los quiebres y las incertidumbres de una realidad social que exige un académico versátil y *multitasking*.⁵

Conclusiones

Concebir la identidad académica en términos de una permanente construcción dialéctica implica el abandono de los discursos esencialistas de la identidad, los cuales inducirían a creer, erróneamente, que los académicos se perfilan como profesionales “puros” (anti-gerencialistas), o como pro-gerencialistas (indolentes a las normas y valores de la profesión). La identidad, expresada en autodescripciones que se van rehaciendo de acuerdo con los cambios de contexto, no puede considerarse un bloque homogéneo de creencias, pautas y valores inmodificables, que determinen a los sujetos a comportarse como si fuesen meros reproductores de una ideología preestablecida. Por el contrario, se incuba en ellos un sentido de agencialidad que atenúa cualquier pretensión reduccionista o fatalista acerca de su *self*. Son capaces de apropiarse selectivamente de diferentes aspectos de los códigos de conducta prescritos por la ideología gerencialista o por la normativa profesional, e incluso de mantener indemnes ciertos hábitos endogámicos y/o paternalistas que no perciben como necesariamente contradictorios o excluyentes. Así, pueden ser irreverentes y abnegados al mismo tiempo, complacientes y exigentes, según la arista que se enfoque y el marco coyuntural dentro del cual toman decisiones específicas.

Este camaleónico, tornasolado y agridulce panorama permite dar cuenta del clima tensional que abunda en los espacios educativos, dado que el “trabajo de identidad” insume una energía siempre activa que reduzca el riesgo de fragmentación e inestabilidad organizacional. El académico actual navega por ríos de ansiedad cuyo caudal aumenta cuando se enfrenta a dilemas difíciles de resolver. Debe cumplir con los deberes de la profesión, pero también tiene que satisfacer las demandas del empleador. El académico deviene, así, como un acróbata de identidades elásticas, cuya supervivencia depende de la habilidad para equilibrar adecuadamente su peso y para naturalizar una actitud de automonitoreo y autocorrección vital.

Queda por sondear qué recursos de afrontamiento serían indispensables para que los académicos pudiesen lidiar mejor con las presiones gerencialistas sin comprometer su identidad académica y sin abandonar prácticas de autocuidado que fortalezcan su autonomía.⁶ La coexistencia de diversos modos de subjetivación académica no es, en sí, un problema (de hecho, como ya se dijo, una determinada ideología -como la del gerencialismo- puede ser muy útil para corregir los vicios, abusos y excesos de otra ideología imperante, como la del paternalismo endogámico). Por ello, no debería asumirse que la pluralidad de experiencias académicas es

⁵ Sobre la diversidad de identidades académicas, se recomienda consultar Whitchurch (2008); Clegg (2008).

⁶ Se le agradece a uno de los dictaminadores por la sugerencia de plantear esta pregunta, vinculándola de modo fundamental con las repercusiones que estos dilemas de identidad pudieran engendrar en la salud socioemocional de los afectados. En este punto, es importante considerar, por ejemplo, la recurrente aparición de “fenómenos de impostorismo académico”, exacerbado por la prolongada exposición a ambientes ultracompetitivos (donde se estimulan y promueven actitudes típicas de un perfeccionismo desadaptativo o clínico). Consultar Christiansen (2024), donde se relaciona el impostorismo con la ansiedad evaluativa, el perfeccionismo y la procrastinación. Consultar también: Chakraverty et al 2022; Furlan & Martínez Santos, 2023; Hermansteyne et al 2022; Nori & Vanttaja, 2022.

intrínsecamente destructiva. Se sabe con bastante certeza que los seres humanos estamos recorridos por paradojas, antinomias y autoengaños que se reciclan constantemente. Casi podría decirse que habitamos las incongruencias como si fueran nuestra segunda piel. Afirmaba Walt Whitman en su poema *Song of Myself* (1855, sección 51): “¡Me contradigo! ¿Y qué? soy inmenso, contengo multitudes”. Lo que predispone al estrés, la frustración y el sufrimiento no es tanto la presencia de contradicciones, sino la ausencia de sentido, y el sentimiento de futilidad y vacuidad respecto a lo que uno hace.

Referencias

- Barbour, M. (2012). Book review - The publish or perish book: Your guide to effective and responsible citation analysis. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 13(3), 319-321. <https://doi.org/10.19173/irrodl.v13i3.1273>
- Becker, A. & Lukka, K. (2022). Instrumentalism and the publish-or-perish regime. *Critical Perspective on Accounting*, 102436. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2022.102436>
- Billot, J. (2010). The imagined and the real: identifying the tensions for academic identity. *Higher Education Research & Development*, 29(6), 709–721. <https://doi.org/10.1080/07294360.2010.487201>
- Boudry, C. & Durand-Barthez, M. (2020). Use author identifier services (ORCID, ResearcherID) and academic social networks (Academia.edu, ResearchGate) by the researchers of the University of Caen Normandy (France): A case study. *PLoS ONE*, 15, e0238583. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238583>
- Clegg, S. (2008). Academic identities under threat? *British Educational Research Journal*, 34(3), 329–345. <https://doi.org/10.1080/01411920701532269>
- Cornejo-Araya, C., Salas, G. & Gallardo-Lazo, M. (2022). ¿Un golpe de (mala) suerte? El fenómeno del impostor como desafío en la formación científica de estudiantes de doctorado. *Cuadernos de Neuropsicología / Panamerican Journal of Neuropsychology*, 16(3) 81-88. <https://doi.org/10.7714/CNPS/16.3.206>
- Chakraverty, D., Cavazos, J., & Jeffe, D. (2022). Exploring reasons MD-PhD trainees' experiences of impostor phenomenon. *BMC Medical Education*, 22, 333. <https://doi.org/10.1186/s12909-022-03396-6>
- Chandler, J., Barry, J. & 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>
- Churchman, D., & King, S. (2009). Academic practice in transition: hidden stories of academic identities. *Teaching in Higher Education*, 14(5), 507–516. <https://doi.org/10.1080/13562510903186675>
- Christiansen, M. L. (2024). Impostorismo académico. El bucle paradójico del miedo al fracaso y al éxito. *Revista Multidisciplinaria Voces De América Y El Caribe*, 1(2), 201-248. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13624072>
- Czarniawska, B. & Genell, K. (2002). Gone shopping? Universities on their way to the market. *Scandinavian Journal of Management*, 18(4), 455–474. [https://doi.org/10.1016/S0956-5221\(01\)00029-X](https://doi.org/10.1016/S0956-5221(01)00029-X)
- Deem, R., Hillyard, S., & Reed, M. (2007). Knowledge, higher education, and the new managerialism: The challenging management of UK universities. Oxford: Oxford University Press.
- Duffy, B.E., & Pooley, J.D. (2017). “Facebook for academics”: The convergence of self-branding and social media logic in Academia.edu. *Social Media and Society*, 3(1). <https://doi.org/10.1177/2056305117696523>
- Farshid 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>
- Fernández Argüelles, R., Cancino Marentes, M. & Flores García, A. (2010). La endogamia académica universitaria en México. Hacia una valoración del riesgo. *Revista Fuente*. 2(5) 63-72.
- Furlan, L., Martínez Santos, G. (2023). Intervención en un caso de ansiedad ante exámenes, perfeccionismo desadaptativo y procrastinación. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 17(1). <https://doi.org/10.19083/ridu.2023.1633>
- Gantman, E. (2005). *Capitalism, Social Privilege and Managerial Ideologies*. Aldershot: Ashgate.
- Gantman, E. (2019). “Managerialismo” y meritocracia del conocimiento. *Debats* 133(1). 97-100. <https://DOI:10.28939/iam.debats.133-1.7>
- Glynn, M. (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>
- Gordon, G., & Whitechurch, C. (Eds.). (2012). *Academic and professional identities in higher education: The challenges of a diversifying workforce*. Routledge.
- Griffin, L. & Kalleberg, A. (1981). Stratification and Meritocracy in the United States: Class and Occupational Recruitment Patterns. *British Journal of Sociology*, 32, 1-35.
- Han, B-Ch. (2012). *La sociedad del cansancio*. Barcelona. Herder Editorial.

- Harzing, A. (2022). Publish or Perish: Explains the use of Publish or Perish and its metrics. <https://harzing.com/resources/publish-or-peri>
- Hermanstynne, T., Johnson, L., Wylie, K., & Skeath, J. (2022). Helping others enhances graduate student wellness and mental health. *Nature Biotechnology*, 40, 618-619. <http://doi.org/10.1038/s41587-022-01275-5>
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons? *Public Administration*, 69(1), 3-19. <https://doi:10.1111/j.1467-9299.1991.tb00779.x>
- Huang, Y. (2021). Doctoral writing for publication. *Higher Education Research & Development*, 40(4), 753-766. <https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1789073>
- Illouz, E. & Cabanas, E. (2019). *Happycracia. Cómo la ciencia y la industria de la felicidad controlan nuestra vida*. Barcelona: Paidós.
- Khurana, P. & Sharma, K. (2022). Impact of h-index on author's rankings: an improvement to the h-index for lower-ranked authors. *Scientometrics*, 127, 4483-4498. <https://doi.org/10.1007/s11192-022-04464-w>
- Knights, D. & 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>
- Manca, S. (2018). Researchgate and academia.edu as networked socio-technical systems for scholarly communication: A literature review. *Research in Learning Technology*, 26, <https://dx.doi.org/10.25304/rlt.v26.2008>
- Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf
- Nordahl, C., Dorch., D.F., Bredahl, L., & Eriksen, M. (2020). Publication strategies under the publish or perish paradigm – Using Kolb's ELT to understand PhD students' needs. *Liber Quarterly*, 30, 1-11. <https://doi.org/10.18352/lq.10349>
- Nori H., Vanttaja M. (2022). Too stupid for Ph.D.? Doctoral impostor syndrome among Finnish Ph.D Student. *High. Educ.*, 86, 675-691 <https://doi.org/10.1007/s10734-022-00921-w>
- Papalini, V. (2008). La literatura de autoayuda, una subjetividad del Sí-Mismo enajenado, *La trama de la Comunicación*, 11, 331-342.
- Papalini, V. (2010). *Libros de autoayuda: biblioterapia para la felicidad*. Athenea digital. 19, 147-169.
- Pérez-Anaya, O. & Wilches-Vusba, J. (2022). Publish or Perish y Google Scholar: Una Mirada desde las revistas colombianas de salud. *Hacia la Promoción de la Salud*, 27(1), 15-18. <http://doi.org/10.17151/hpsal.2022.27.1.2>
- Quaia, E. & Vernuccio, F. (2022). The h index myth: A form of fanaticism or a simple misconception? *Tomography*, 8, 1241- 1243. <https://doi.org/10.3390/tomography8030102>
- Salas, G. (2019). Editorial: Records and repositories: A brief text for PhD students. *Cuadernos de Neuropsicología/Panamerican Journal of Neuropsychology*, 13(3), 14-19. <https://doi.org/10.7714/CNPS/13.3.101>
- Schofer, E. & Meyer, J. (2005). The Worldwide Expansion of Higher Education in the Twentieth Century. *American Sociological Review*, 70(6), 898-920 <https://doi.org/10.1177/000312240507000602>
- Schmied, J. (2021). Popular digital knowledge dissemination platforms: Evaluating the pragmatic professional credibility from Wikipedia to Academia.edu and ResearchGate. *Journal of Pragmatics*, 180, 187-202. <https://doi.org/10.1016/j.pragma.2021.04.027> Farshid
- Shepherd, S. (2018). Managerialism: An ideal type. *Studies in Higher Education*, 43(9), 1668-1678. <https://doi:10.1080/03075079.2017.1281239>
- Slaughter, S. & Leslie, L. (1997). *Academic capitalism: Politics, policies, and the entrepreneurial university*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Sparkes, A. (2007). Embodiment, academics, and the audit culture: a story seeking consideration. *Qualitative Research*. 7(4) 521-550 <https://DOI:10.1177/1468794107082306>
- Therborn, G. (1992). *Peripicias de la modernidad*. Buenos Aires: El Cielo por Asalto.
- Whitchurch, C. (2008). Beyond administration and management: Reconstructing the identities of professional staff in UK higher education. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 30(4), 375-386. <https://doi:10.1080/13600800802383042>
- Whitman, W. (1855). *Leaves of grass*. David McKay.
- William, A. (2018). Exploring the utility of Academic.edu: A SWOT analysis. *Information and Learning Science*, 119(11), 662-666. <https://doi.org/10.1108/ILS-09-2018-0094>
- Winter, R. (2009). Academic manager or managed academic? Academic identity schisms in higher education. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 31(2), 121-131. <https://doi:10.1080/13600800902825835>
- Woodall, T., Hiller, A., & Resnick, S. (2014). Making sense of higher education: Students as consumers and the value of the university experience. *Studies in Higher Education*, 39(1), 48-67. <https://doi:10.1080/03075079.2011.648373>