

Conjugando la colaboración en grupos de investigación de alto rendimiento en el ámbito científico-académico

Carlos López Carrasco
Simone Belli

Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.
Departamento de Antropología Social y Psicología Social
clopezca@ucm.es; sbelli@ucm.es



© de los autores

Recepción: 11-06-2022
Aceptación: 11-11-2022
Publicación: 09-02-2023

Cita recomendada: LÓPEZ CARRASCO, Carlos y BELLI, Simone (2023). «Conjugando la colaboración en grupos de investigación de alto rendimiento en el ámbito científico-académico». *Papers*, 108 (2), e3005. <<https://doi.org/10.5565/rev/papers.3005>>

Resumen

El ámbito científico-académico y la organización de los grupos de investigación se han transformado y complejizado profundamente, lo que ha llevado a investigadores e investigadoras a experimentar tensiones y contradicciones en términos de interdependencia/autonomía y verticalidad/horizontalidad. En este artículo abordamos cómo el personal científico gestiona estas tensiones a través de un análisis discursivo de entrevistas semiestructuradas a integrantes de grupos de investigación españoles de «alto rendimiento» de diferentes disciplinas y rangos, combinadas con observaciones etnográficas. Nos centramos en cómo se enuncia el sujeto, individual y colectivo, estudiando el uso de pronombres y otros términos que representan el grupo. Proponemos que, a pesar de una vocación colaborativa, el grupo se concibe como el marco donde hay individuos que trabajan autónomamente y, ocasionalmente, confluyen. Factores como las trayectorias profesionales y la posición de miembros en el equipo, la diversidad de edades y la organización espacial de los grupos condicionan el apego expresivo a formas más o menos colectivas de colaboración.

Palabras clave: colaboración científica; liderazgo; grupos de trabajo; análisis de discurso y sociolingüística

Abstract. *Reconciling collaboration in high-performance research groups in the scientific-academic field*

The scientific-academic field and the organization of research groups have been deeply transformed and made more complex, leading researchers to experience tensions and contradictions in terms of interdependence/autonomy and verticality/horizontality. In this article we address how scientists manage these tensions, through a discursive analysis of semi-structured interviews with members of high-performance Spanish research groups from different disciplines and levels, combined with ethnographic observations. We focus on how the subject of work, both individual and collective, is articulated, studying the use of pronouns and other terms that represent the group. We argue that, despite its collaborative nature, the group is considered as a framework in which individuals work independently and, occasionally, converge. Factors such as the professional trajectories and position of members in the team, age difference and the spatial organization of the groups affect the expressive attachment to more or less collective forms of collaboration.

Keywords: scientific collaboration; leadership; working groups; discourse analysis and sociolinguistics

Sumario

- | | |
|---|----------------------------|
| 1. Introducción | 5. Discusión |
| 2. Transformaciones en la ciencia:
Trabajo en red, cultura de la gestión
y emprendimiento | 6. Conclusiones |
| 3. Orientación metodológica | Agradecimientos |
| 4. Resultados | Referencias bibliográficas |

1. Introducción

Las relaciones laborales del norte global llevan varias décadas en un profundo proceso de desregulación e individualización (Castel, 1995) por el que, como expresa Sennett (2000), quienes trabajan cada vez tienen más dificultad para arraigarse en comunidades e instituciones. Sin embargo, al mismo tiempo, las organizaciones laborales se han flexibilizado en un movimiento que dota de mayor importancia al trabajo en equipo y a la interdependencia funcional (Coriat, 1993; Eurofound, 2007). En el ámbito profesional de la investigación científico-académica¹ se ha fomentado la colaboración como un valor a seguir, tanto dentro de los equipos como en redes que van más allá de ellos (Bozeman et al., 2013; Beaver, 2001). Entendida genéricamente como la interdependencia entre quienes trabajan conjuntamente en un proyecto a lo largo de su duración más aquellos que hacen contribuciones significativas (Katz y Martin,

1. En este artículo nos referiremos a lo científico-académico para describir el ámbito de la producción de conocimiento multidisciplinario que se da en centros de investigación y universidades, dejando fuera, por tanto, aquellas prácticas de investigación marcadamente mercantiles o no profesionalizadas.

1997: 7), la colaboración se ha convertido en un elemento en auge en los sectores profesionales de producción de conocimiento (Vermeulen et al., 2013). Ahora bien, ¿hasta qué punto este valor logra orientar las prácticas organizativas de colaboración en los grupos científicos? ¿En qué medida genera tensiones y contradicciones en el modo en el que diferentes profesionales experimentan las formas en las que se organiza la ciencia hoy?

El ámbito científico-académico ha atravesado un proceso profundo de transformación (Whitley y Gläser, 2014). La organización de los grupos de investigación y las carreras de sus profesionales deben adaptarse a instancias institucionales cada vez más complejas, y el papel que desempeñan los IP (investigadores principales) se ha pluralizado y modificado sustancialmente. Ello es efecto de fenómenos como la creación de agendas públicas de investigación, la articulación con el sector privado, la creciente internacionalización, la intensificación del trabajo, la extensión de mediaciones digitales en la gestión de la información y la comunicación, así como las nuevas formas de administración y evaluación-auditoría del trabajo (Hansson y Monsted, 2008). En consecuencia, diversas investigaciones sugieren que los equipos están experimentando contradicciones entre la puesta en valor de la colaboración, en tanto que interdependencia de las personas integrantes, y su autonomía, ante el mandato de cumplir una trayectoria individual exitosa (Hackett, 2005). Asociado a ello, se constatan tensiones entre la centralidad del liderazgo dentro de un modelo organizativo vertical, como factor clave para la consecución de objetivos científicos, y la participación orgánica del conjunto de los integrantes, en una estructura tendencialmente más horizontal (Pearce, 2004).

Este artículo pretende aportar nuevas claves sobre las implicaciones que estas transformaciones del mundo de la ciencia tienen en la manera como las personas investigadoras experimentan su relación con los grupos de los que forman parte. Para ello, con una intención exploratoria, proponemos articular herramientas conceptuales y teóricas de diferentes subdisciplinas que han abordado el trabajo, las organizaciones y el ámbito científico. Dialogaremos con investigaciones que explican los procesos de transformación del trabajo y la ciencia, junto a otras más centradas en la configuración de los equipos de investigación y la función de liderazgo. La originalidad de nuestro enfoque radica en analizar el sentido que algunos profesionales confieren a su trabajo científico mediante un análisis de los discursos y de las formas de habla basada en la teoría de los posicionamientos, que proviene de una tradición más próxima a los *critical management studies* y la sociología del trabajo. Esta articulación teórico-metodológica es muy poco habitual en la investigación acerca de la colaboración científica y concita nuevos interrogantes, herramientas conceptuales y metodológicas.

El hecho de encontrarnos ante un fenómeno que está viviendo una transformación requiere que revisemos los conceptos y las expresiones que utilizamos para entenderlos. Analizar qué cambios está viviendo el trabajo colaborativo y la función de dirección conlleva asumir que la representación de qué es colaborar en un grupo de investigación es algo abierto a disputa y que, de hecho, existen posiciones contradictorias y cambiantes sobre sus implicaciones prácticas

(Katz y Martin, 1997). Estas no solo son encarnadas por diferentes personas, trayectorias y rangos en los grupos, pues un mismo individuo puede albergar un conjunto de posicionamientos ambivalentes (Davies y Harré, 1990). Nuestro análisis se centra en estas tensiones y contradicciones experimentadas por los sujetos individuales y colectivos del ámbito científico-académico a través de su manifestación en sus discursos y sus formas de habla en relación con los modos en los que se estructuran socioorganizativamente sus prácticas.

Así, en este artículo abordaremos el entramado de sentidos que se moviliza en los modos en los que quienes trabajan en el ámbito científico-académico se expresan al hablar de sus experiencias de colaboración en la cotidianidad de los laboratorios y despachos. Concretamente, atenderemos a las conjugaciones de los pronombres en primera persona y a un conjunto de términos que usan para hablar de la dimensión colectiva de su labor.

Planteamos que una aproximación cualitativa basada en entrevistas semiestructuradas facilita desentrañar los marcos de legitimidad, los valores, las normas sociales y las tensiones interactivas relacionadas con diferentes posicionamientos sociales (Alonso, 1998). Además, relacionaremos la dimensión discursiva con elementos prácticos recabados mediante observación etnográfica. Para ello, hemos seleccionado como casos de estudio a profesionales y grupos de investigación financiados internacionalmente por el Consejo Europeo de Investigación (ERC) y hemos realizado 20 entrevistas semiestructuradas a miembros de diferentes rangos de 12 grupos de diversas ramas científicas. Buscamos entender cómo operan equipos muy reconocidos en su campo, con un alto nivel de recursos y productividad. El marco de nuestra investigación, de hecho, pretende identificar estrategias punteras en diferentes ramas disciplinares, considerando el valor de las infraestructuras y los recursos para promover una colaboración eficaz, creativa y justa en los equipos de trabajo.

Más allá de abordar cuestiones relativas al mundo laboral y a las organizaciones de la ciencia, nuestro estudio apunta hacia problemáticas de sociología política sobre lo colaborativo. Subyace a nuestra investigación una preocupación sobre las prácticas de cooperación y su articulación en una cultura global cada vez más individualista. Qué factores sociales median en los modos en los que los individuos conciben, actúan y se relacionan en torno a colectividades es una pregunta que atraviesa, de hecho, este texto. Siguiendo a Sennett (2012), defendemos que partir de los hábitos, las competencias y las emociones que se despliegan en contextos sociales y organizativos concretos es una forma privilegiada de acceder a las relaciones de poder y de conflicto que entrañan nuestra condición interdependiente como sujetos sociales.

2. Transformaciones en la ciencia: Trabajo en red, cultura de la gestión y emprendimiento

En las últimas décadas del siglo XX se consolidaron importantes transformaciones en el ámbito científico que determinaron cómo se desplegaba el trabajo de investigación dentro de los grupos y las organizaciones científicas (Whitley,

2000; Whitley y Gläser, 2014). Muchos de estos cambios están en consonancia con tendencias que han experimentado los modelos organizativos en el ámbito laboral. Nuevas formas más descentradas y flexibles impulsaron una gestión del trabajo basada en una mayor participación y cooperación por parte de los trabajadores, lo que ha sido interpretado como el paso de estructuras piramidales más estables a redes más dinámicas y una labor en flujo (Coriat, 1993). Así, el énfasis en la innovación, la mejora continua y la polivalencia se ha visto acompañado de la valorización de la labor en equipo (Eurofound, 2007), pero también de una mayor autonomía y discrecionalidad de cada trabajador (Offe, 1992).

Como numerosos investigadores e investigadoras han afirmado, esto ha traído consigo nuevas formas de control y sujeción de los empleados al proceso productivo a través de su compromiso y de una implicación más activa (Burawoy, 1989; Lahera, 2004). Se alienta a los sujetos a ser autónomos, competitivos y dinámicos emprendedores, al tiempo que se les exige un mayor nivel de colaboración, comunicación intragrupal e intergrupal e interdependencia funcional (Boltanski y Chiapello, 2002; Pinilla y López Peláez, 2017). Tales mandatos pueden ser experimentados como parte del pensamiento paradójico que caracteriza a los discursos contemporáneos de las directivas (Alonso y Fernández, 2013: 81).

Aunque el ámbito académico-científico nunca ha respondido al rígido modelo de las fábricas, pues su organización siempre ha contado con un alto nivel de flexibilidad y autonomía, en las últimas décadas se ha extendido en él «la cultura de la gestión» (Prichard y Willmott, 1997). Afectadas por la corriente de la Nueva Gestión Pública, en su intento por modernizar los servicios públicos y hacerlos más eficientes, las universidades y otras instituciones de investigación experimentaron un incremento de mecanismos de auditoría y de una orientación del trabajo hacia resultados y una utilidad social o mercantil (Clark, 1998; Altbach, 2000). Las formas racionalizadas de evaluación y sus criterios estandarizados y objetivables, entre los que destacan los índices de impacto, están dirigidos a orientar la toma de decisiones sobre cuestiones como la acreditación y la selección de personal o la financiación de las investigaciones (Karpik, 2012). En esa «nueva cultura organizativa de la calidad», el control y las exigencias de producción y calidad recaen sobre los propios empleados (Willmott, 2011; Butler y Spoelstra, 2012).

Según Whitley (2014), las reformas de las instituciones científicas han generado notables efectos en las relaciones de autoridad que median en las prioridades, la reputación y las carreras de las personas investigadoras. Estas son más dependientes de la competencia entre pares, de la gobernanza de los centros de investigación y universidades, de la búsqueda de financiación externa y de la alineación con objetivos de las políticas públicas. Esta lógica «hacia fuera» se debe articular con el propio trabajo investigador y las relaciones entre compañeros «hacia dentro» de sus propios equipos. La amplia noción de colaboración científica representa la acción tanto hacia una dirección como hacia otra (Hansson y Monsted, 2008). Por un lado, se relaciona con el entramado de alianzas con otras personas investigadoras y grupos, como la alineación con

agentes públicos y privados en la búsqueda de fondos y de apoyo necesarios para desarrollar los proyectos de investigación (Bozeman et al., 2013). Por otro, nos habla de las formas de liderazgo que estimulan la participación en los equipos y la generación de interdependencia en el trabajo investigador, así como el desempeño de una creciente variedad de tareas de gestión (Taylor, 2006). Esta investigación se enfoca en grupos apoyados por la ERC. El papel de estas organizaciones en el desarrollo de la ciencia es clave, no solo por proveer de recursos económicos y de prestigio, sino también por condicionar las formas de organización de la investigación social, definiendo estructuras, normas e intereses de las organizaciones y de las instituciones científicas (Braun, 1998).

Las nuevas formas de gestión y gubernamentalidad en la ciencia se hibridan con la asimilación del emprendimiento como marco de comprensión del sujeto trabajador (Serrano y Fernández, 2018). Según este, la capacidad de adaptación, iniciativa e inversión estratégica del individuo será la que determine el resultado del trabajo, su valor y, en suma, el éxito en el campo (Müller, 2014; Etkowitz, 2003). Se exige al trabajador una fuerte identificación y entrega en su actividad, mientras que la cooperación y la sociabilidad tienden a orientarse hacia criterios instrumentales y productivistas (Lynch, 2015). Ello conlleva a que una tendencia individualista conviva con una vocación colaborativa, lo que produce toda una serie de contradicciones y tensiones (Hackett, 2005). Del mismo modo, la función de liderazgo se ha complejizado, cumpliendo cada vez más funciones en una vida científica crecientemente acelerada e intensificada y tratando de equilibrar una mayor participación en sus equipos y en sus relaciones más horizontales con una dirección centralizada y una visión estratégica común (Pearce, 2004). En suma, los IP funcionan como intermediarios entre diferentes exigencias institucionales (de un complejo entramado de agentes) y la necesidad de seguir procesos discrecionales del trabajo científico. Esto ocurre en un contexto en el que las dinámicas grupales deben asimismo articularse con una lógica productiva en la que los individuos tienen cada vez más responsabilidad en la creación de oportunidades profesionales exitosas (Hansson y Monsted, 2008).

Los IP asumen y promueven funciones de «interfaz» entre las lógicas colaborativas externas y las internas al equipo, fomentando el engarce de intereses, metas y trayectorias de sus integrantes en el entramado institucional de la ciencia. Las interfaces —entendidas como «situaciones sociales interdependientes en las que los atributos, aspiraciones y/o actividades de líderes estratégicos y/o ciertos actores destacados entran en contacto y se influyen mutuamente» (Simsek et al., 2018)— nos son de ayuda para teorizar sobre el papel de los IP en el contexto actual de la ciencia. Aunque esta noción comienza a tener recorrido en los estudios sobre dirección y, concretamente, en torno al liderazgo (Zaccaro y Klimoski, 2002; Cole et al., 2002), no se ha aplicado al ámbito científico-académico. Supone una oportunidad para analizar los procesos organizativos detalladamente y desde una perspectiva relacional, considerando diferentes niveles: desde la interacción localmente situada hasta las formas de estructuración institucionales, pasando por los marcos de sentido que movilizan los diferentes agentes (Kreiner et al., 2006). Pese a su estrecha vinculación,

hemos preferido el concepto de *interfaz* al de *conflicto de rol* (Boardman y Bozeman, 2007), pues confiere un mayor dinamismo y relacionalidad respecto a las posiciones que adoptan diferentes agentes. En suma, nuestro enmarcado teórico permite conectar problemáticas desarrolladas tradicionalmente desde la sociología del trabajo, con estudios sociales de la ciencia a través de herramientas analíticas del campo de la dirección y de los estudios organizativos.

Discursos de gestión empresarial plantean sistemáticamente la idea de que individuos con creciente autonomía y capacidad de realización personal deben participar cada vez más en ámbitos de sus organizaciones como la superación de los conflictos endémicos entre gestión y trabajadores, así como la promesa de un tipo de organización más productiva, creativa y saludable (Potterfield, 1999). Numerosos estudios, sin embargo, han entendido la cultura del éxito individual y de la participación democrática en las organizaciones como renovadas estrategias de legitimación de estructuras de poder en las relaciones laborales. Es decir, como la interiorización de la disciplina y la desactivación política de las lógicas de resistencia (Lahera, 2004; Harley, 1999). En el ámbito científico-académico, estos discursos se pueden entender como el engarce de una reforma gerencial de las estructuras de la Administración pública y los valores propios de un ámbito laboral tradicionalmente entendido como vocacional, con un alto nivel de implicación de sus profesionales, ligado a su alta cualificación y desempeño social (Clark, 2007). Desde la perspectiva, toman relevancia aspectos relacionados con los discursos y los lenguajes, tanto de administración gerencial como su encarnación por parte de los propios sujetos implicados.

Nuestra intención es aportar claves acerca de cómo estos cambios afectan al modo en el que se concibe y se experimenta el trabajo y la cohesión dentro de los equipos. Diversos estudios demuestran que la autoconciencia y la conciencia del equipo son aspectos cruciales para el desarrollo de los equipos científicos y el resultado de su trabajo colaborativo (Bennett y Gadlin, 2012). Para ello, planteamos atender a estos aspectos de la cultura organizativa como un conjunto de posicionamientos dinámicos, pero influidos por cuestiones como la trayectoria o la posición dentro del grupo, entre otros factores socioorganizativos. Consideramos que ciertos discursos institucionales no solo moldean cómo se piensan las prácticas organizativas, sino que también ejercen efectos sobre ellas (Boltanski y Chiapello, 2002). A continuación revisaremos algunas ideas para acercarnos a la cuestión de la colaboración en grupos de investigación desde un enfoque discursivo.

3. Orientación metodológica

3.1. *Un acercamiento a las prácticas organizativas desde el análisis discursivo*

La colaboración científica ha sido comúnmente estudiada por enfoques, como la cuantimetría, herederos de una tradición positivista de la sociología de la ciencia. Estos tienen como fin diseñar modelos detallados para explicar y medir patrones estructurales de la colaboración científica, entendida como un

factor que media en la consecución de resultados rigurosos (Beaver, 2001). Así, las publicaciones y las citas reciben un fuerte interés, identificando coautorías como forma elemental de colaboración y restringiendo los acercamientos a técnicas cuantitativas (Katz y Martin, 1997). Otros enfoques parten de modelos que entienden a los actores (individuales o colectivos) como sujetos estratégicos cuyo comportamiento en su campo de acción es orientado racionalmente por un juego entre su voluntad y la estructura institucional. Frente a esta perspectiva, nuestro estudio atiende a transformaciones organizativas del ámbito científico-académico a través del modo como la experimentan los sujetos. Es decir, vinculando los sentidos que dan a sus prácticas, considerando diversas trayectorias sociales y disposiciones prácticas que, aunque se estructuran en diferentes escalas contextuales (micro, meso, macro), atienden a razones que son ambivalentes y no siempre racionales (Bourdieu, 2007).

Muchas investigaciones se han detenido en el carácter procesual, contingente y socialmente ordenado del trabajo científico (Latour y Woolgar, 1986; Whitley, 2000), pero aquí nos apoyaremos en acercamientos propios de la sociología del trabajo y las organizaciones. Nuestra hipótesis de fondo es que lo que ocurre en los grupos de investigación científico-académicos está estrechamente relacionado con cambios en las relaciones laborales contemporáneas. De entre la multitud de estudios que han indagado en estas a través de las formaciones discursivas, abundan aquellas que se han detenido en los discursos gerenciales, por ejemplo, aludiendo a la literatura de la dirección o de la autoayuda (Boltanski y Chiapello, 2002; Alonso y Fernández, 2013). Aunque estos son muy útiles para entender el marco cultural e ideológico de las estrategias organizativas y sirven como anclajes a las propias vivencias de los trabajadores, nuestra investigación se inclina más a caracterizar cómo se encarnan esos posicionamientos discursivos, no tanto como contenidos semánticos, sino como un conjunto de «formas de habla» capaces de expresar la consolidación de experiencias de una manera ambivalente y dinámica. Las herramientas sociolingüísticas que manejan autores como Davies y Harré (1990), Harré y Van Langenhove (1999) o Clifton (2012) ejemplifican esta aproximación. Además, ahí donde los elementos discursivos están encarnados en enunciaciones concretas y por sujetos concretos, queremos atender a sus posiciones socioorganizativas y a los contextos locales donde se dan, dirigiendo la atención a aspectos más estructurantes (expresadas en variables sociodemográficas y trayectorias) y a una sensibilidad de tipo etnográfica capaz de desentrañar los escenarios cotidianos tanto del decir como del hacer.

3.2. Prácticas de investigación

Esta investigación se centra en las tensiones y en las contradicciones que experimentan investigadores científico-académicos sobre la colaboración en los grupos de investigación en los que participan. Para ello, desarrollamos un trabajo de campo cualitativo centrado en la producción discursiva a través de entrevistas semiestructuradas, complementado con prácticas de observación etnográfica en contextos organizativos. Se han puesto en relación enuncia-

ciones y discursos con los registros de prácticas durante el tiempo de trabajo, con vistas a explorar la organización sociomaterial del trabajo en equipo y los sentidos y los afectos que esta implica.

Hemos realizado 20 entrevistas semiestructuradas a integrantes de grupos de investigación emblemáticos en España, de diferentes rangos y áreas de investigación. Todos los casos menos E20 son integrantes de grupos que han recibido en los últimos años ayudas del ERC. Se trata de grupos «de alto rendimiento», pues son prestigiosos en su campo, disponen de recursos económicos y apoyo institucional, y ello se traduce en resultados positivamente reconocidos en términos científicos. La entrevistada E20, además de pertenecer a un equipo de investigación muy reputado, ocupa una posición relevante con respecto a la ERC, lo que justificaba incluirla en nuestro estudio a pesar de no haber obtenido la mencionada ayuda. El nivel de productividad exigido a estos grupos, además de los recursos personales y económicos con los que cuentan, implica un alto nivel de interdependencia interna entre sus miembros. Además, hemos seleccionado este tipo de casos «exitosos» porque son una referencia normativa —modelos «a seguir»— a nivel institucional en el ámbito científico. Por último, nos ha permitido acotar la inmensa variedad de modelos organizativos que existen entre los grupos de investigación en el panorama científico español.

La tabla 1 muestra la heterogeneidad en términos disciplinares (ciencias naturales, sociales y humanidades), de rango (catedráticos y catedráticas, titulares, investigadores e investigadoras postdoctorales, predoctorales, estudiantes y administrativos e administrativas) y género. Se ha señalado con un asterisco quienes son IP.

Dentro de cada disciplina se han seleccionado los casos asegurando que los grupos elegidos se dedicaran al menos a tres subcampos disciplinares diferentes y hubiera grupos con diversas instituciones de referencia (universidad / centro de investigación), información que no detallamos para asegurar el anonimato de las personas participantes. Hemos categorizado los grupos en función de sus IP, su posición en la institución donde trabajan, su edad y el tipo de ayuda que han recibido del ERC.

La primera columna corresponde a grupos dirigidos por varios IP con 2-7 años de experiencia tras su doctorado, tienen entre 32 y 42 años, cuentan con una posición de profesores y profesoras contratados, han recibido una *starting grant* y trabajan junto a 5-9 miembros estables en el momento de realizar la entrevista². La segunda remite a varios IP con 7-12 años tras su tesis, tienen

2. Las *starting grant* proveen a investigadores e investigadoras de una trayectoria meritoria en el comienzo de sus carreras (con estancias internacionales en su fase postdoctoral y participación en centros prestigiosos), así como la oportunidad de conformar un grupo de investigación sobre una línea de trabajo innovadora inserta en una red internacional e interdisciplinaria, mientras que las *consolidator* están orientadas a quienes ya están afianzados en un centro de investigación y tienen a sus espaldas una trayectoria de excelencia académica, las *advanced* y las *sinergy* permiten a profesionales séniores, con experiencia en liderazgo, realizar nuevos desarrollos en su trabajo. Todas ellas suponen un acceso a una importante cantidad de recursos, entre 1,5 (la cifra más habitual) y 10 millones de euros.

Tabla 1. Perfil de personas entrevistadas

Id.	Sexo	Disciplina	Posición
E1*	Hombre	Ciencias naturales	Titular
E2*	Hombre	Ingenierías	Catedrático
E3*	Mujer	Ciencias sociales	Catedrática
E4*	Mujer	Humanidades	Catedrática
E5*	Hombre	Humanidades	Profesor contratado adjunto
E6*	Hombre	Ciencias naturales	Catedrática
E7*	Hombre	Ciencias naturales	Profesor contratado adjunto
E8*	Mujer	Ciencias naturales	Catedrático
E9*	Hombre	Ingenierías	Titular
E10*	Hombre	Ciencias naturales	Profesor contratado adjunto
E11*	Hombre	Ciencias sociales	Profesor contratado adjunto
E12	Hombre	Humanidades	Predocctoral
E13	Mujer	Ciencias naturales	Predocctoral
E14	Mujer	Ciencias naturales	Predocctoral
E15	Mujer	Ciencias naturales	Estudiante
E16	Mujer	Ciencias naturales	Administrativa
E17	Hombre	Humanidades	Predocctoral
E18	Hombre	Ciencias naturales	Postdoctoral
E19	Mujer	Humanidades	Postdoctoral
E20*	Mujer	Ciencias naturales	Catedrática

Fuente: elaboración propia

Tabla 2. Grupos de investigación en función de la trayectoria del IP

Grupos con IP jóvenes	Grupos con IP consolidados	Grupos con IP séniores
E5 (E12, E19)	E1	E4 (E16, E17)
E7 (E13)	E2	E6
E10 (E14, E15)	E3	E8 (E18)
E11	E9	E20

Fuente: elaboración propia

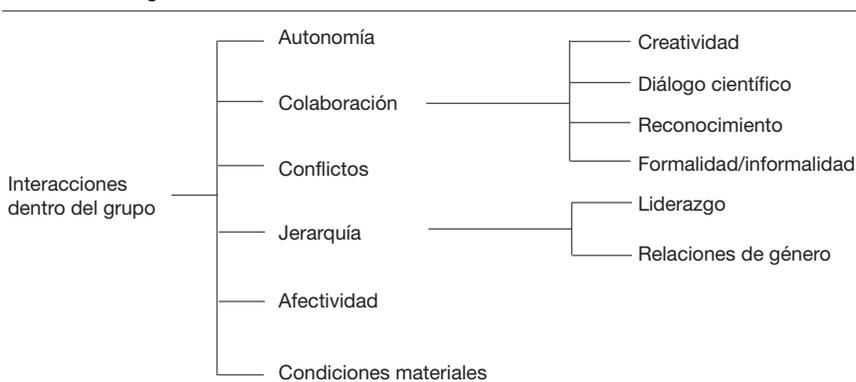
entre 35 y 50 años, ocupan posiciones de titulares o catedráticos y en sus grupos hay entre 6 y 20 miembros. Todos han recibido una *consolidator grant* menos E9, que, a pesar de haber recibido una *starting grant*, localizamos en esta columna por su posición de titular, su acceso a recursos y el tamaño de su grupo. Finalmente encontramos a los IP séniores, que gozan de más de 35 años de experiencia, tienen entre 65 y 75 años, son catedráticos y catedráticas, dirigen equipos de más de 15 personas y han recibido *advanced grants* menos el caso de E20. Esta IP ha sido entrevistada además por su alto conocimiento sobre el sistema de ayudas del ERC. Cuenta con una gran experiencia investigadora y dirige un grupo altamente consolidado y reconocido en su disciplina.

El trabajo etnográfico consistió en 10 observaciones (70 horas aproximadamente en total) en contexto de trabajo (reuniones, seminarios, laboratorios y descansos) de los grupos de investigación entrevistados, de cara a combinar el ámbito discursivo y lingüístico con el de las prácticas enmarcadas en sus contextos locales. Estas observaciones se han registrado en un diario de campo.

El trabajo de campo ha sido realizado entre diciembre de 2019 y febrero de 2020, e interrumpido por la pandemia mundial de la COVID-19. Las seis entrevistas a becarios y becarias se realizaron a través de videollamada en este contexto. El método de contacto ha sido vía correo electrónico, a través de una presentación formal de la investigación. Una vez realizadas las entrevistas, se han pactado las condiciones de las observaciones en el campo. Todas las entrevistas fueron grabadas, transcritas textualmente (con una longitud entre 8.000 y 13.000 palabras) y analizadas. Para preservar el anonimato hemos omitido o cambiado datos no significativos para el análisis: referencias a organizaciones o a personas concretas.

El cuerpo principal de este artículo se ha realizado sobre el estudio socio-lingüístico de las conjugaciones de la primera persona en singular y plural, relativas al uso explícito de los pronombres *nosotros* y *yo*, así como los posesivos *mi* y *nuestro*. También se han examinado el uso de nociones que remiten a la colectividad: *juntos* (o formulaciones como *juntarse*, *conjuntamente...*), *colaborar*, *compañeros* y *grupo*. Se construyó una base de datos con el conjunto de usos y los marcos referenciales a los que aludían, cuya explotación se ha basado en tres preguntas: ¿a qué entidades remiten las colectividades que se enuncian?, ¿cómo se posiciona el yo frente al grupo? y ¿qué connotaciones arrastran las expresiones de integración y distinción en la colectividad? Esta labor se ha puesto en relación con un análisis discursivo en torno a prácticas colaborativas a partir de una codificación del material de entrevistas y el diario de campo etnográfico. Para esta línea de investigación nos hemos centrado en el siguiente conjunto de códigos.

Gráfico 1. Códigos de análisis discursivo



Vinculamos nuestra perspectiva al marco de análisis del discurso organizacional, que ve en este una oportunidad para acercarse a las «formas de vida» de las agrupaciones (Fairhurst y Uhl-Bien, 2012). Hemos utilizado, a su vez, herramientas de la sociolingüística como el estudio de los posicionamientos de la tradición de autores como Harré y Van Langenhove (1999), sin olvidar referirnos a los procesos de estructuración social que articulan dialécticamente los discursos, tal y como puede entenderse desde la sociohermenéutica que propone Alonso (1998). Finalmente, hemos vinculado el plano discursivo y lingüístico con los contextos sociomateriales, valiéndonos del potencial de la etnografía para conocer el trasfondo práctico donde se consolidan ciertas formas de habla, entendiendo incluso el plano de la entrevista como una situación interactiva. Nuestra estrategia metodológica, poco frecuente en los estudios sobre colaboración científica, está adquiriendo una mayor notoriedad en la tradición de estudios sobre organizaciones (Sutherland, 2016).

4. Resultados

4.1. *Concepciones diferentes de colaboración*

Las personas entrevistadas afirman la importancia de la colaboración. Generalmente, al tratar de ella se remite a redes entre grupos que, combinando sus recursos, experiencias e infraestructuras, posibilitan mejores resultados. En ocasiones se enfatizan virtudes específicas de la colaboración interdisciplinaria, en la que investigadores e investigadoras de diferentes campos logran articular objetivos comunes. Pero, además, al hablar sobre colaboración se pone en valor con insistencia el trabajo en equipo, es decir, relaciones de reciprocidad e interdependencia que buscan combinar las competencias especializadas, sumar esfuerzos y enriquecer procesos de ideación y resolución de problemas.

En el presente trabajo nos centraremos sobre esta última dimensión de la colaboración. Así, en todas las entrevistas existen muestras de una identificación positiva con la colaboración dentro de los equipos de trabajo, entendida como interdependencia entre los participantes: «Trabajando juntos se nos ocurren mejores ideas, se nos ocurren mejores soluciones, nos divertimos, que forma parte fundamental del proceso de trabajo, complementamos las metodologías que unos conocen y otros no conocen, todo el proceso enriquece» (E3).

Esta identificación no solo se basa en un criterio instrumental de eficacia y productividad o en una optimización de los recursos (complementa especialidades, metodologías y perspectivas) hacia la calidad de los resultados. También se asocia a valores basados en términos como *diálogo*, *escucha*, *apoyo* y *calidez afectiva*. De hecho, la palabra *colaboración* supone en muchos casos una democratización de los estilos de liderazgo, contrapuesta a modelos más verticales, rígidos y centrados en la figura de un IP autoritario, habitualmente asociado a estructuras de investigación pretéritas.

No puedes ser el director de tesis todopoderoso, este antiguo, universitario, que es tu mentor. Ese que llaman «tu maestro» y tú eres el discípulo. Esto aquí

no, aquí eso no entra. Primero que se tutea a tu jefe todos los días, le vacilas, le gastas bromas, te metes con él, o sea, es una relación supercercana. (E7)

Ahora bien, la asociación de la colaboración con el diálogo y la empatía no conlleva necesariamente defender una mayor horizontalidad en los grupos o problematizar la autoridad del líder. Es más, existen casos en los que se cuestiona la democratización de la gestión del trabajo en investigación.

En España, en todos los ámbitos e instituciones, ha habido una tendencia a rebajar las jerarquías. La jerarquía era una cosa mala y hacerla de una manera más asamblearia o más tal y cual. Y eso no siempre da buen resultado en investigación. Hay que hacer una especie de pirámide en la que las personas que tienen más responsabilidad o más experiencia científica tomen una serie de decisiones y no implicar en ellas a muchachos que están, al final, buscando un puesto de trabajo. (E4)

Posiciones como esta coinciden en los casos estudiados con los perfiles con más experiencia y edad, personas socializadas en modelos organizativos más verticales. Los IP más jóvenes, como E7, tienden a defender una forma de liderazgo más «cercana» y «cálida» respecto al conjunto del grupo y una cultura organizativa que equilibre la interdependencia y la autonomía de relaciones formales de autoridad. Esto, no obstante, abre una serie de tensiones y contradicciones en la manera en la que se concibe y se gestiona el equipo, en el que se marca la autoridad del líder y en el que se distribuyen las responsabilidades, pues se deben conciliar ciertas lógicas de mando con un marco grupal participativo y afectivo (Hackett, 2005). Se trata de una contraposición que remite a maneras diferentes de experimentar y concebir la colaboración y las relaciones que se dan entre los individuos y el grupo en las prácticas organizadas. Con vistas a profundizar en las tensiones entre estas dos posiciones, partiremos del modo en el que se expresa y se conjuga el sujeto individual y colectivo en los grupos de investigación.

4.2. Juntarse: La experiencia de proximidad en grupo

En el plano discursivo, el análisis del uso del término *juntos* y alguno de sus derivados —como *juntas*, *juntar(se)*, *junto*, *conjuntamente*— muestra aspectos que ayudan a entender cómo se concibe la dimensión grupal del trabajo colaborativo en los equipos de investigación. De un modo general, cuando se habla de *trabajar* o de *investigar juntos*, se remite a una cierta interdependencia funcional: «Es muy importante estar juntos, porque si no, al final, el trabajo se convierte en la suma de dos trabajos independientes [...] y no es así [...]. Me gusta un trabajo donde realmente hay una simbiosis, de tal manera que es indistinguible qué ha hecho uno, qué ha hecho otro» (E3). Trabajar juntos no es sumar los productos de tareas individuales, sino algo más, un movimiento de ida y venida entre el individuo y el grupo (López Carrasco y Belli, 2023).

Además, la utilización de la palabra *juntos* supone un énfasis en el carácter de proximidad respecto al modo en el que se hace algo. En las entrevistas, generalmente alude a una serie de personas concretas: coautores frecuentes o personas del grupo de investigación o de otros grupos cercanos. Esta concreción se suele reforzar con la alusión a datos específicos de ese *juntarse*: nombres de personas, términos indicativos de tiempo/lugar o características de esos encuentros:

Lo hacemos en conjunto los tres grupos, en el que se discute un *paper* todos juntos. Pues alguien lo presenta y luego se discute. Es otra reunión que hacemos en todas las semanas. Y luego yo hablo con ellos todos los días con todos. Pues en el laboratorio o aquí, o vienen ellos aquí o comemos juntos todos los días. En fin, tenemos una relación bastante fluida. Sí... Sobre todo... Sí, discutimos todos y hablamos todos los días. (E9)

Con frecuencia la palabra *juntos* remite directamente a la copresencialidad de sus integrantes. Del total de veces que es usada, una de cada tres indica situaciones en las que las personas están en el mismo lugar. Por ejemplo: «Al final en los congresos te juntas mayoritariamente con la gente que ya conoces» (E10); «él vino a revisar el material, lo revisamos juntos» (E12); «los tres que realmente lo hacíamos pues ya nos juntamos a la hora de la comida y hablamos en vez de tener que andarnos preparando diapositivas» (E1). Como en esta última frase, en numerosas ocasiones las situaciones descritas constituyen momentos de proximidad informal, en los márgenes del tiempo y el espacio del trabajo y, más concretamente, a la hora de comer. Un tipo de grupalidad muy patente de los equipos se expresa, por tanto, cuando estos descansan o pasan a practicar un trato con un registro menos marcado por las normas, los roles y los ritmos de trabajo.

La interdependencia, la proximidad (incluso la presencialidad) y la informalidad del carácter colectivo de la actuación en los grupos de investigación son rasgos que apuntan a los vínculos afectivos que a veces se forman, un tipo de sintonía o de «encaje personal» que diferentes personas entrevistadas entienden como condición para colaborar:

Hay un encaje a nivel personal, y nos juntamos con la idea de: bueno, ¿qué podríamos hacer nuevo? Y nos juntamos y empezamos a pensar. Esta es un poquito la creatividad a muy alto nivel. Esa creatividad es más bien la definición de un problema. No la solución sino creatividad de una definición, de un reto y de un problema. Y eso: planificamos vernos. Que vamos a coincidir en un congreso, vamos a ir un día a cenar juntos, y charlamos sobre eso, y nos ponemos en esa actitud realmente de pensar en retos. (E2)

Juntarse y verse son prácticas muy valoradas para que diferentes científicos y científicas puedan colaborar intensamente, definiendo y abordando un objeto común. El «encaje personal» suele apoyarse en encuentros informales en los que se construye complicidad y compromiso. El valor de la copresencialidad y la calidez afectiva que posibilita se asocia a lenguajes relajados, bromas o ges-

tos como tutearse. A nivel simbólico, la palabra *juntarse* representaría el polo más grupal de la colaboración, un encuentro y una cercanía física, afectiva y productiva, en el que el sujeto llegaría a ser una entidad colectiva.

No es casual que sean precisamente los IP con más experiencia y edad quienes muestren la necesidad de poner distancias y límites al enlace emocional con los estratos inferiores, en consonancia con la defensa de un modelo de equipo más seccionado y vertical:

Establecer lazos afectivos es una causa de conflicto grande [...]. Yo, por ejemplo, nunca voy a comer con los becarios salvo que haya habido un seminario o una reunión [...] si todo eso lo dejas compartimentalizado y no permites que inunde el ambiente de trabajo, mejor. (E4)

Además de la influencia de una cultura organizativa que era previa (en la que estos IP se formaron), otra entrevistada alude a dos factores clave en la distancia que puede darse dentro de algunos grupos:

A medida que pasa el tiempo hay dos factores que creo que cambian tu relación con el personal: el jefe del grupo empieza a distanciarse... a desligarte. No vas a tener ya tiempo de coger la pipeta en la mano y hacer experimentos junto a tus colegas y, por tanto, a estar ahí compartiendo chistes, música, o discutiendo. [...] Necesitas pasar más tiempo fuera del laboratorio... Además, tú envejeces, pero el personal de tu laboratorio se queda con la misma edad media, que es juvenil. Por lo tanto, llega un momento que los miembros de tu laboratorio tienen la edad de tus hijos y tú has cambiado el papel de colega a madre. (E20)

La división de las tareas y su despliegue en prácticas compartidas, o no, así como la diversidad intragrupo (aquí, en términos de edad), sumada a modelos de equipos más verticales, complejizarían las inercias de confluencia que se dan dentro de los equipos (el «encaje personal») y, por tanto, la capacidad de sus participantes para identificarse con el grupo. La dimensión colectiva de la colaboración, en suma, aparece complejizada al contrastarla con posiciones, trayectorias y experiencias de diferentes IP.

4.3. *Juntos, de manera independiente*

La colectividad del «juntarse» es un aspecto destacado al hablar de la colaboración investigadora y su potencia para conformar identificaciones y sentimientos de pertenencia al grupo. Sin embargo, en tanto que colectividad, la alusión al término *juntos* se sigue recurrentemente de la constatación de que ello no implica la disolución de los individuos en un sujeto colectivo, sino que es compatible con su independencia personal. En palabras de este IP sobre cómo se organiza con otros compañeros:

Es la manera general de funcionar, aunque trabajemos juntos y tenemos artículos juntos —la primera vez que vamos a publicar un artículo los tres va

a ser ahora—, yo he hecho mucho énfasis en que tengamos independencia. Para mí la independencia es absolutamente fundamental, porque es la manera que hagamos cosas que sean mejores. Si no, al final hacer lo mismo entre tres, la universidad no necesita tres personas para hacer lo mismo. (E9)

Frente al plural del «trabajemos juntos» aparece que «la independencia es absolutamente fundamental». El valor de la individualidad «mejora lo que hacemos» (en plural), pues la falta de independencia conlleva que los individuos queden fusionados en perfiles similares, sustituibles e innecesarios para la institución. La aparición del yo investigador se hace más que patente cuando el entrevistado habla de la «filosofía del grupo»:

Lo que yo más he intentado es que, siendo un grupo de investigación donde nos apoyamos en la petición de convocatorias, en la compartición de depende qué recursos, etcétera, cada uno sea independiente... Yo soy director del grupo, yo conozco las actividades del grupo, de alguna manera puedo tener un papel más importante en definir hacia dónde vamos, el tipo de convocatorias en las que queremos participar, el tipo de colaboraciones que más nos interesan. Es la filosofía del grupo, pero desde luego somos absolutamente independientes. R. hace sus cosas y las hace de manera independiente, aunque trabaje conmigo... Trabajamos juntos bastantes cosas. N. tiene sus cosas, tiene sus estudiantes y lo hace de manera independiente, aunque trabajemos juntos en cosas. Y yo tengo mis cosas. (E9)

En sus palabras, la independencia debe compatibilizarse con un espacio de apoyo y colaboración, aspectos que no desdibujan las responsabilidades ni las jerarquías existentes en el equipo. El yo posicionado como «director del grupo» tiene más conocimiento e influencia sobre su «dirección» y define sus intereses. Puede condicionar los modos de colaboración y asegurar esa «absoluta» independencia individual.

Así visto, considerando el conjunto de entrevistas y observaciones etnográficas, el aspecto grupal del trabajo investigador no corresponde tanto al grado de interdependencia en la producción de conocimiento como al contexto de la acción de cada investigador: el grupo es un ambiente y un marco de inteligibilidad del trabajo individual. De manera puntual se dan «colaboraciones», especialmente entre personas investigadoras con más experiencia, pero el sujeto individual tiene preeminencia frente al colectivo. No es casual que los productos del trabajo (artículos o patentes) siempre los firme un individuo o varios, no un grupo. Así, entre los materiales y los documentos producidos por los equipos analizados (artículos especializados, declaraciones, etc.) son casi inexistentes los firmados colectivamente. Cuando no remiten a personas concretas, como los autores de un artículo, son textos anónimos y neutrales, como aquellos que aparecen en las páginas web.

Por tanto, cuando se habla del trabajo en grupo, la imagen que sobresale es la de varios individuos realizando un trabajo común o desarrollando diversas tareas funcionalmente interdependientes. En actividades muy densamente

imbricadas, como el diálogo en un análisis conjunto, es precisamente la contraposición de diferentes perspectivas individuales la condición para que la colaboración sea fecunda. Entre los individuos del grupo, es el IP quien muestra la relación más compleja con este, entendido como colectivo, pues tiene la función de dirigirlo, la capacidad de representarlo y el privilegio de individualizar el resultado de su trabajo. Dicha circunstancia genera un juego de movimientos posibles y una serie de posicionamientos que podemos inferir a partir del modo en el que los IP presentan discursivamente su relación con respecto al grupo. A continuación, atenderemos a dos lógicas inversas en el modo en el que un IP representa discursivamente su relación con el colectivo, como expresión de patrones sociointeractivos que se dan en el trabajo investigador.

4.4. *Nosotros, pero, ¿quiénes y cómo?*

De un modo implícito, las personas entrevistadas aluden en numerosas ocasiones a una colectividad de la que forman parte a través del pronombre *nosotros*. En su conjugación en primera persona del plural podemos inferir cómo se representa la dimensión colectiva del trabajo de investigación y, concretamente, los contornos de esas colectividades en las que participan. Como numerosas investigaciones han señalado, «la enunciación del nosotros opera como un marcador de identidad cuyo empleo permitiría apreciar la armonía en las relaciones interpersonales, el sentido de pertenencia grupal y el nivel de compromiso en integrantes de organizaciones e instituciones» (González, 2020). El análisis sistemático del pronombre nos ofrece pistas sobre cómo diferentes rangos y posiciones dentro de los grupos de investigación encarnan diferencialmente ese «nosotros».

En la mayoría de los casos la palabra *nosotros* remite al grupo de investigación en el que participa quien habla, y describe aspectos de este: a qué se dedica, cómo está formado, cuáles son sus intereses, etc.: «Lo que nosotros investigamos implica bastante curro de horas, porque trabajas con material celular que se divide a tales horas y a tales horas tienes que estar en el laboratorio» (E10). El grupo (o «laboratorio», en ciertas disciplinas) conforma la entidad de referencia a través de la que los investigadores y las investigadoras describen su trabajo, por lo que no es casual la abundancia de verbos como *hacemos*, *trabajamos*, *somos* o *investigamos*. Cuando las personas entrevistadas van a presentar a qué se dedican, en numerosas ocasiones ello requiere enmarcarse en su equipo: «¿A qué te dedicas en el grupo? Yo soy estudiante predoctoral, estoy haciendo la tesis en el grupo de N. Trabajamos con... Investigamos unas características de ciertos antibióticos y su relación con bacterias» (E16). Este paso de la primera persona del singular a la primera persona del plural demuestra no solo que este es un marco útil y positivo para presentar un relato claro sobre la especialidad, sino también la existencia de una cierta identificación profesional entre individuo y grupo. El grupo es el lugar «donde» investigan los investigadores y las investigadoras (IP, postdoc, predoc): la referencia institucional más directa, el

ámbito en el que se contextualiza su principal línea temática de trabajo y el colectivo de interacción más frecuente.

En algunos momentos, el «nosotros» excede esta entidad y se refiere a un conjunto de entidades más amplio que denominaremos *supragrupales*; un uso que en los casos estudiados desempeñan casi exclusivamente los IP. A veces es una generalización en la que «nosotros» remite a «todos los investigadores». Otras, se circunscribe a personas científicas españolas o a los de un campo o subcampo disciplinario concreto, con el objetivo de puntualizar algunas especificidades de su profesión: «Cuando he hablado con colegas, los matemáticos y los físicos no tienen los problemas que nosotros [en humanidades]» (E4). De manera excepcional, se usa para hablar de los investigadores varones o mujeres, cuando se trata de distinguir entre la realidad profesional en función del género. Además, hay casos en los que la palabra *nosotros* se utiliza como centro de investigación o universidad. Esta identificación institucional, menos frecuente, se da entre quienes han desarrollado una larga carrera y ocupado cargos de responsabilidad: «Para nosotros, traer a E. [una empresa] fue gracias a un contacto personal y porque E. es la única gran empresa del sector que tiene investigación en España» (E6). Por otra parte, el uso del pronombre alude en pocas ocasiones al conjunto de grupos que forman parte de la red del proyecto en el que se participa, lo que deja ver que el vínculo de las personas entrevistadas con esta supraentidad no es ni mucho menos tan fuerte como con el grupo. La adscripción a un sujeto más allá del colectivo por parte, principalmente, de los IP invita a pensar en una mayor autoconsciencia corporativa y profesional de estos, un sentimiento de pertenecer a un cuerpo institucional o profesional más grande.

Si el uso de la palabra *nosotros* puede acoger la referencia a un sujeto más extenso que el grupo, también puede aludir a entidades que están dentro del mismo, *infragrupales*. Dos formas sobresalen en las entrevistas. Por un lado, cuando los IP se refieren a profesores y profesoras, es decir, personas investigadoras del grupo asentadas en los centros de investigación. Por ejemplo: «Obviamente, nosotros tenemos una experiencia que ellos no tienen y hay que generar un poco, pues bueno, de gestión del personal» (E9). Por otro lado, las personas entrevistadas que no son IP utilizan de manera expresiva el pronombre *nosotros* para referirse a los miembros de rango más inferior (predocs y postdocs) o, con más frecuencia, para apuntar a todos los trabajadores menos al IP: «Nosotros tenemos un jefe muy presente que nos ayuda mucho» (E13). Este uso permite separar las funciones y las cualidades del IP e indica cómo, dentro de una relación de liderazgo o de mando, existe una conformación identitaria de las personas que son lideradas. Esto permite al hablante pensar, describir y posicionarse en esa relación con el líder: describir las tensiones, caracterizar el estilo de liderazgo y valorarlo.

Donde más conflicto puede surgir es con lo que todos le entregamos al jefe, una persona muy particular a nivel de investigación y que le gusta controlarlo de forma muy personal [...], eso a veces supone un roce, una fricción, que está ahí.

Y eso con S. y T. también pasa lo mismo. Pero yo creo que entre nosotros no ha habido ningún conflicto. Entre los compañeros no ha habido nunca. (E12)

En este ejemplo, un estudiante predoc describe las fricciones derivadas del tipo de control que ejerce su IP al resto del equipo, que denomina «todos», contraponiéndolo a la ausencia de conflictos entre los compañeros, a lo que apela mediante un «nosotros». Llamativamente ambas formas plurales excluyen al IP. Es decir, supone una sección dentro del grupo y remite a un vínculo basado en la similitud en términos de poder, aunque también de responsabilidad, intereses y otros aspectos de lo que supone el trabajo cotidiano.

Vemos que los patrones sociointeractivos, como las estrategias de control, condicionan las identificaciones colectivas dentro del grupo. Ello nos lleva a otros aspectos que organizan las relaciones internas en los equipos y que, por tanto, condicionan esa distinción entre IP y el resto del grupo. Un ejemplo significativo es la localización física de los integrantes. De los once colectivos que componen los casos estudiados, todos, menos dos, disponen de un espacio común para el grupo (una oficina o un laboratorio), donde personas investigadoras pasan la mayor parte del día, apartadas del despacho del IP. Y en los dos restantes no hay habitación colectiva. Esta separación materializa la división de tareas que enunciaba E20 en el anterior apartado y ejemplifica cómo elementos sociomateriales condicionan de qué modo la grupalidad se constituye compleja y dinámicamente.

Quién conjuga el nosotros y cómo se hace remite a diferentes formas de experimentar la pertenencia a diversas entidades colectivas, principalmente al grupo de investigación, pero también más allá y más acá de este (Pennebaker, 2011: cap. 9). Así, como veíamos, la trayectoria profesional habilita identificaciones corporativas con el cuerpo de investigadores o los centros de investigación, y los factores sociomateriales, como la organización espacial o las relaciones de poder en el grupo, están en la base de una identificación con este como algo «seccionado» en rangos y jerarquías.

4.5. *El yo (auto)reforzado del IP*

Dentro del análisis de las formulaciones con el pronombre en primera persona del singular, aparece una modalidad en la que el yo se hace cargo de aspectos o acciones que podrían corresponder a su grupo o centro de investigación a través de un movimiento de sustitución o representación. Se trata de un «movimiento», pues a lo largo de la enunciación esta posición de sustitución no es fija, sino cambiante, como se aprecia en el siguiente ejemplo:

Aquí yo lo que tengo son 5 personas de plantilla. Y luego tengo... hay lo que llamamos postdoctorales [...] Y luego tenemos los técnicos; tengo técnicos que son de plantilla, la plantilla quiere decir que paga el centro. Tenemos contratos indefinidos, o sea que tengo técnicos con contratos indefinidos y técnicos con contratos de un año o de dos años, que les pago por proyectos. (E6)

A la hora de describir el personal de su grupo E6 transita entre el singular, el neutral y el plural: «tengo», «hay» y «tenemos». En el primero, su figura sustituye al grupo: él «tiene» a las personas contratadas, expresión que se contrapone a la versión más neutral y descriptiva, en la que afirma cuántos trabajadores «hay». Esta no identifica la relación contractual con el sentido de posesión que denota el verbo *tener*. En tercer lugar, aparecería una conjugación en la primera persona del plural «tenemos», que puede referir al grupo o centro de investigación, en la que su persona queda desdibujada. A lo largo del fragmento se usa indistintamente el singular y el plural, oscilando entre una imagen más centrada en el IP como figura de referencia, lo que refuerza una concepción más piramidal, y otra vinculada a una entidad colectiva.

Este movimiento se remarca en la indicación sobre quien «paga» a los cuerpos profesionales, bien el IP, a través de los fondos de proyectos, bien la institución a la que pertenece. Una distinción del marco de donde se extraen los fondos para la contratación y que remite a diversos ámbitos organizativos³. Ahora bien, el desplazamiento metafórico entre «decidir sobre su contratación» y «pagar(les)» es significativo y refuerza en el discurso un revestimiento de poder (al menos, financiero) del IP. Lo mismo ocurre al conjugar la relación contractual en singular («tengo» varios técnicos), en vez de utilizar el plural («tenemos») o plantearla en términos de propiedad («tenemos») y no de existencia («hay»).

El movimiento de vaivén entre el nosotros y el yo aparece también en otras entrevistas únicamente enunciado por los IP. En ocasiones lo vemos como una corrección o un titubeo: «Nosotros, vamos, yo procuro que todos los que hagan la tesis aquí estén de estancia tres o seis meses en buenos grupos de investigación» (E8). Y en un sentido similar al tratado más arriba: «Nosotros, yo, pagamos los contratos... en los proyectos podemos elegir más o menos el dinero que uno paga... yo pago los contratos más altos posibles para que la gente esté contenta» (E9).

Podemos apreciar que hay ámbitos de responsabilidad y decisión cuyos límites son difusos: la motivación para que los estudiantes hagan estancias puede ser una opción personal, pero también un rasgo distintivo de la cultura del grupo. Los límites son cambiantes como lo es la fuerza enunciativa con la que el yo no solo «sustituye» al grupo, pues a través de la representación se reviste de autoridad.

La fuerza que conlleva el juego de posicionamientos en primera persona emana de la posición socioorganizativa de los IP (aunque dicha posición debe sostenerse en prácticas discursivas), razón por la que solamente ellos alternan ambas posturas, y no otros investigadores e investigadoras (Fairhurst, 2009). Esta se engarza a los derechos y deberes relativos a sus funciones como su

3. Aunque los recursos económicos no están en manos de los IP, estos pueden decidir sobre su distribución en el diseño de proyectos y para seleccionar personal. Además, hay personas «de plantilla» cuyos salarios derivan de estos fondos y se seleccionan mediante procesos en los que los coordinadores tienen menos influencia.

capacidad de decisión sobre la gestión de recursos, la fijación de los objetivos de investigación o, en buena medida, la distribución de funciones del resto del equipo. Cada IP, además, representa institucionalmente a su grupo, tanto dentro del centro en el que trabaja como fuera. La intermediación con las autoridades de su propia institución o con otros grupos es habitualmente suya, por lo que su identificación, en algunos contextos, se afianza en una práctica efectiva.

Muchos de los deberes, las funciones y los derechos atribuidos a los IP están amparados en elementos institucionales (Davies y Harré, 1990). Por ejemplo, cada IP es titular de la ayuda del ERC, que exige a una única persona de referencia. Lograr esta financiación implica prerrogativas por parte de los centros en los que se emplazan: «Desde que tengo la ERC, la universidad me asignó a media jornada una persona dedicada a mí, a mi trabajo, a mi carga administrativa y a mi proyecto, y eso ha multiplicado mi productividad» (E3). Como esta, son muchas las lógicas que individualizan las condiciones del trabajo investigador. Lógicas que aventajan a quienes siguen ciertos patrones estratégicos e itinerarios: firmar publicaciones como único autor, ocupar cargos institucionales reconocidos o aparecer en medios de comunicación. Lógicas también que promueven formas de representación y enunciación que subrayan y refuerzan la autoridad de los IP y la naturaleza individualizada del trabajo en la ciencia.

Previsiblemente, cuando contrastamos las exhibiciones más explícitas de autoridad entre diferentes IP existen ciertas consonancias con quienes defienden una estructura organizativa vertical que, al tener mayor edad y experiencia, son aquellos socializados en ámbitos de investigación más tradicionales. Si bien nuestra conclusión aquí es tentativa, deducimos que, en estas posiciones, la experiencia suele traducirse en autoridad dentro del campo, y ello se asocia a posturas discursivas tendentes a legitimar modelos de grupos más verticales en los que se arroga y se justifica una serie de privilegios a la figura del IP.

De este modo, cabe esperar que en el plano de la interacción cotidiana las lógicas institucionales se vean fortalecidas por formas de habla y aparición pública de esos quienes son investidos de autoridad, cuyas enunciaciones, además, tenderán a autorreforzar su propia figura. Ello, claro está, también ocurre en las enunciaciones de otras personas: «Ella es una directora adjunta, es una persona que S. [el IP] tiene... bueno, son codirectores pero el proyecto es de S., o sea, a mí me paga S.» (E12).

4.6. Gestos democratizantes y pegajosidad del poder

Si en las entrevistas apreciamos un movimiento tendente a reforzar el carácter individual y la autoridad de los IP a través de la enunciación de la primera persona, también encontramos dinámicas de los posicionamientos discursivos que limitan esta autoridad o, al menos, la problematizan. El caso más frecuente es el uso por defecto de la primera persona del plural para referirse a aspectos de la coordinación del trabajo, haciendo partícipe al conjunto del grupo de decisiones y ámbitos de acción: «Buscamos dónde había experiencia en las

cosas que nosotros queríamos hacer [...] A nosotros nos interesaba en este caso investigar...» (E2). En contraposición a las formulaciones en singular —«a mí me interesaba hacer una investigación pluridisciplinaria que se basara en una continua discusión e interlocución...» (E4)—, a través del pronombre *nosotros*, E2 da mayor visibilidad al grupo. Lo erige como un sujeto que tiene intereses propios, pero además abre la representación a una serie de procesos que pudieran darse: deliberación y toma de decisiones, delegación y distribución de tareas directivas y de representación, etc.

Algunos IP narran sus intentos de usar un lenguaje que no intensifique las jerarquías en el grupo. Esto confirma, por un lado, que los modelos organizativos verticales están negativamente connotados para algunas personas, lo que va asociado a una cultura de la colaboración que se pretende más democrática. Por otro lado, nos indica que el lenguaje es un asunto problematizado en las estrategias de liderazgo, al asumir su capacidad para reproducir y transformar las relaciones de poder que su uso implica, especialmente en la interacción cotidiana.

«Somos un equipo amplio, y tenemos postdoctorales que están a mi cargo, yo soy [pausa] su jefe. No empleamos esa palabra, aunque ellos me dicen “jefe, tal”. No es un concepto que a mí me guste. Prefiero que me llamen IP o coordinador» (E5).

Para E5 la palabra *jefe* connota relaciones excesivamente verticales frente a otros términos más descriptivos. Podemos interpretar que no se siente cómodo interpelado como superior, a la vez que admite su función como líder. En un sentido similar, E7 reflexiona sobre cómo llamar a sus estudiantes:

Quando hablo de mis estudiantes de doctorado procuro... igual en algún momento se me ha escapado... hablar de «colaboradores». Cosa que yo he vivido como postdoctoral, que yo veía que mi jefe me llamaba por su «colaborador» y a mí me encantaba, me sentía superdignificado. Yo no quiero que sean... aunque me cuesta, porque es verdad que en España tenemos tendencia a eso de «mis becarios». Es una cosa que me quiero quitar. (E7)

La «dignificación» del resto del equipo como «colaboradores», más allá de la posición formal que ocupen, rompe con la representación jerarquizante de los «becarios» como esa categoría inferior, transitoria y al servicio de los «jefes». Inspirándose en su experiencia, E7 se «quiere quitar» esos tratamientos de modelos organizativos del pasado. Sin embargo, reconoce el esfuerzo que supone. De hecho, a lo largo de la entrevista repite frecuentemente la fórmula «mis becarios», con ese pronombre posesivo que confiere a la imagen una mayor subordinación.

Los IP tratan de suavizar o poner distancia a un tipo de relación de autoridad vertical. Sin embargo, en la medida en la que esta relación se apoya en un conjunto de funciones y factores sociomateriales instituidos, difícilmente estos gestos se traducen en un repertorio efectivo de prácticas de organización en el que el liderazgo se distribuya más, sea más cálido o se democratice la toma de decisiones. En otras palabras, las dinámicas jerárquicas de poder se quedan «pegadas» al lenguaje (bajo una forma de apelativos, pronombres o en las con-

jugaciones de la primera persona), a pesar de la voluntad del individuo, lo que indica cómo ciertas formas prácticas instituidas en organizaciones permean en diferentes niveles de la experiencia humana⁴. Como otras investigaciones han probado, cuando existe una expresividad o ciertos registros con una vocación democratizadora del trabajo pero estos no se reflejan en prácticas organizativas efectivas, los gestos pueden ser leídos como una mascarada de estrategias de subordinación e, incluso, despertar resistencias (Fleming y Spicer, 2003). En otros casos, la ambigüedad (entre lo que se dice y lo que se hace) puede generar malestares más o menos conscientes en las posiciones inferiores.

Una dimensión importante para explicar los desfases entre discursos y prácticas implica atender al marco interactivo en el que se encarnan las disertaciones, en este caso, en el contexto de la entrevista. Defender una serie de valores democráticos (colaboración como horizontalización de los grupos) en una conversación con un científico social joven (como era el entrevistador) puede constituir una estrategia eficaz de presentación personal y superar la ansiedad de ser analizado por otro académico (Perera, 2020). Las enunciaciones pueden leerse como intentos por cumplir las expectativas del interlocutor, para lo que median normas y valores sociales (Belur, 2014). Como hemos visto, E7 llega a prevenir explícitamente no cumplir con ese «mandato moral», al plantear «igual en algún momento se me ha escapado».

Existen, por tanto, formas de habla y posicionamientos discursivos orientados a problematizar y limitar la autoridad de la figura del IP y su relación vertical con el resto del grupo. Que estas enunciaciones estén hechas por personas entrevistadas que se encuentran al inicio o en el meridiano de su carrera como IP expresa su adscripción a una cultura de la colaboración entendida como la horizontalización de los equipos. Esto se explica por la mayor proximidad que estos tienen con los cargos inferiores, pero también por el hecho de haberse socializado en un proceso de cambio de la cultura de trabajo y la consiguiente repudiación de los modelos más autoritarios previos frente a otros estilos de liderazgo que han podido experimentar. Mientras esta adscripción no se sostenga por una transformación consistente de las organizaciones hacia estructuras más horizontales (aunque sí quizás con mayor discrecionalidad con respecto a algunas funciones), las enunciaciones sobre los sujetos y sus relaciones en el grupo serán más ambiguas. Es decir, surgirán más de un «esfuerzo» expresivo que de una serie de hábitos de habla naturalizados.

5. Discusión

A partir de las entrevistas a integrantes de grupos de investigación de «alto rendimiento», confirmamos que predomina una cultura de la colaboración que pone de manifiesto el valor de la interdependencia, tanto fuera como dentro de

4. Tomamos la idea de «pegajosidad» de Ahmed (2004), que expone cómo una serie de relaciones de poder estructuradas socialmente se queda adherida no solo a formaciones discursivas, sino también a experiencias afectivas.

estos grupos (Bozeman et al., 2013). En el caso de IP más jóvenes y de quienes están en el meridiano de su carrera, esta se identifica con una llamada a la horizontalización y a la proximidad afectiva en las relaciones intragrupalas; posición que es cuestionada por varios IP con más experiencia y cuya socialización se dio en un contexto académico tradicional, donde los coordinadores poseían más autoridad. Siguiendo a Verbree (2011), tanto la edad como la generación son variables que determinan el estilo de liderazgo y, añadimos, la forma de entender el papel que desempeñan los líderes y la colaboración.

En el uso de la palabra *juntos* (y otras derivadas de ella), hemos detectado una imagen ideal de vínculo colectivo en la colaboración que implica interdependencia funcional, copresencialidad y proximidad, calidez afectiva y un componente informal. Sin embargo, este imaginario de «confluencia colectiva» no parece desplegarse en prácticas organizativas más que en situaciones excepcionales, en muchos casos al margen del ámbito laboral. Esa dimensión colectiva de la colaboración no se traduce necesariamente en la experiencia del grupo como una entidad cohesionada tanto desde el punto de vista afectivo como identitario, sino que se experimenta de un modo más complejo, dinámico y contradictorio.

Del análisis inferimos que, aunque el uso de la primera persona del plural (*nosotros*) remita generalmente al grupo de investigación, existen numerosas referencias de las que los sujetos dicen formar parte: entidades supragrupales (institución, académicos, campo disciplinario, etc.) e infragrupalas (rangos como los predocs, los postdocs, los séniores, etc.). Como propuso Harré (2014), los pronombres indican sentidos de pertenencia y posicionamientos socioorganizativos. Así, son diferencialmente encarnados por varios IP y el resto del grupo, y expresan diferentes formas de clusividad: inclusión y proximidad a un grupo referente delimitado (Wieczorek, 2013). Si los primeros tienden a identificarse con entidades institucionales, especialmente cuanto mayor experiencia tienen, los rangos inferiores tienden a distinguirse del IP, conformando así secciones separadas.

Permitiría ahondar en la cuestión un análisis más detallado de todas las conjugaciones en plural de la primera persona (además de los pronombres) a través de modelos semántico-discursivos (González, 2020), su articulación dentro de narrativas (Grossi y Gurney, 2020) o su uso en contextos sociomateriales de trabajo (Streeck, 2017). No obstante, estos resultados permiten defender que las distinciones dentro del grupo son coherentes. Por una parte, con los patrones sociomateriales que organizan el trabajo ordinario en el ámbito científico-académico, pues tienden a instituir una separación y una jerarquía del IP con respecto al resto del grupo, y una concepción individualista del quehacer y las trayectorias investigadoras. Por otra, con la propia estructuración de los campos profesionales de la ciencia, en la que la autoridad se organiza de una manera jerárquica en base a la acumulación de experiencia y a procesos de reconocimiento formal e informal (Clark, 2007).

En este punto, defendemos que las transformaciones del campo científico durante las últimas décadas explican las tensiones asociadas al desdibujamiento

del sentido colectivo del grupo y la figura ambivalente del IP. Estas se relacionan con el aumento de la dependencia que varios investigadores tienen de mecanismos de competencia entre pares, búsqueda de recursos y alianzas con agentes públicos y privados (Whitley, 2014), lo que empuja a las personas investigadoras a maniobrar intensamente entre lógicas externas a su equipo capaces de abrir oportunidades profesionales (Hansson y Monsted, 2008). La tarea estratégica de cualquier IP implica producir interfaces entre el adentro y el afuera del equipo (Simsek et al., 2018), lo que configura un carácter liminal a su función. Deben alinear sus metas investigadoras con objetivos marcados por agendas públicas, aumentar el trabajo generando y manteniendo relaciones de colaboración externas y desempeñar funciones de intermediación entre entidades marco y su equipo. Ello no solo implica su salida literal de los laboratorios y de los despachos, sino también del imaginario de sujeto colectivo que movilizan sus colegas de rangos menores.

La dependencia que la investigación tiene de la red institucional de entidades que proveen de recursos, reconocimiento y normas conecta con la cuestión del «reparto de autoridad» (Gläser, 2010). De hecho, como apuntan Cruz-Castro y Sanz-Menéndez (2018), el carácter más o menos autónomo de los centros de investigación donde los grupos se emplazan condiciona sus mecanismos de organización, lo que nos lleva a preguntarnos en qué medida el arraigo en universidades u organizaciones públicas de investigación condiciona las formas de colaboración y su experiencia. Y, por otro lado, de qué modo las ayudas concretas del ERC contribuyen a estimular mecanismos organizativos y una cultura de las directivas tanto para los grupos que las reciben como, normativamente, para el conjunto del ámbito científico. Estas preguntas, enmarcadas en la problemática sobre la influencia de las políticas I+D sobre la cultura organizativa científica, quedan abiertas a futuras investigaciones (Rip, 1994; Cruz-Castro et al., 2016).

En definitiva, el grupo es experimentado más como el trasfondo de la acción investigadora que como un sujeto colectivo y homogéneo; un marco donde se desarrollan líneas individuales de trabajo que, aunque con objetivos comunes, solo confluyen ocasionalmente. Aludiendo a la cultura profesional y a los factores socioorganizativos que rigen los grupos de investigación entendemos la distancia entre el ideal colectivista de lo colaborativo y las experiencias que los trabajadores expresan para caracterizar las tensiones que esta genera. Algunos de los factores señalados son las trayectorias profesionales de los integrantes y sus posiciones en el equipo, la diversidad social de este (en nuestro caso, relacionada con la edad), su organización espacial y elementos institucionales, como los requisitos para la financiación de proyectos y grupos. Futuros estudios podrían elaborar una clasificación más exhaustiva de estos factores, para lo que resultaría prometedor articular metodologías discursivas y narrativas con aproximaciones etnográficas y microsociológicas (Gillies y Lucey, 2007; Lamont, 2015).

En este sentido proponemos aplicar el concepto de interfaz a los procesos de liderazgo estratégico en los grupos de investigación científico-académica, aso-

ciado a las situaciones sociales de articulación de los atributos, las aspiraciones y las actividades entre el plano de la colaboración en los grupos y el de las redes externas de agentes (Zaccaro y Klimoski, 2002; Cole et al., 2002). Nuestro trabajo subraya, dentro de las incipientes teorizaciones sobre el concepto, que si el liderazgo supone la traducción de lógicas (alineación de objetivos, adaptación de culturas organizativas o entramado de itinerarios investigadores, por ejemplo), dicha «traducción» implica generalmente tensiones que movilizan diferentes definiciones y vivencias de la interacción grupal. Estas obligan al líder a posicionarse e identificarse dinámicamente con diferentes entidades. He aquí una línea de indagación muy prometedora que —siguiendo la sofisticada elaboración de Simsek et al. (2018)— no solo permite analizar sistemáticamente las formas de interfaz que se dan en las organizaciones científicas, sino también entender sus implicaciones identitarias para el grupo y sus integrantes (Kreiner et al., 2006; Hackett, 2005).

Por otra parte, hemos interpretado los posicionamientos discursivos de los IP como muestra de las tensiones derivadas de la cada vez más compleja alineación identitaria con su grupo y los intentos de resolverlas. La fuerza enunciativa de su posición ejerce efectos diferentes según cómo sea conjugada (Clifton, 2012) y la autodenominación del sujeto indica un vaivén de posicionamientos que refuerzan o problematizan la autoridad del líder y su relación con el grupo. Estos posicionamientos no surgen automáticamente del rol que se ocupa, sino que son plurales y dinámicos, como argumentan Davies y Harré (1990). De nuevo, variables como la edad, la generación o la trayectoria de los IP (en qué contexto profesional se socializaron) son decisivas para entender las tendencias de estas posiciones. Aunque nuestro análisis no es conclusivo sobre la influencia del género, lo que supone un importante límite de este trabajo, sería preciso analizar su relación con los posicionamientos frente al grupo. Probablemente, enarbolar discursos sobre la «equidad» pueda soterrar desigualdades estructurales de participación de las mujeres y otros colectivos subalternizados en los equipos científicos (Gutiérrez et al., 2012).

6. Conclusiones

Nuestra principal conclusión es que las tensiones y las contradicciones que gravitan sobre la experiencia de colaboración en los grupos de investigación deben entenderse a la luz de la estructuración del campo científico y las transformaciones que está experimentando. Tensiones y contradicciones que se dan entre el valor de la grupalidad en la interdependencia funcional y afectiva, asociada a modelos organizativos más horizontales, y la centralidad de la figura del IP, vinculada a formas de organización más jerárquicas —tal y como la han expuesto Hackett (2005) o Pearce (2004)—. Los resultados del análisis contribuyen a relacionar la creciente dependencia de las personas investigadoras a nuevas lógicas de gestión (competencia horizontal, gobernanza de centros de investigación, financiación externa y alineación con agendas públicas), con las tensiones identitarias que experimentan. Especialmente, insistimos, ten-

siones producidas por la articulación de las lógicas internas a la colaboración en los grupos y las exigencias externas dinamizadas en muchos casos por sus IP (Hansson y Monsted, 2008). En este trabajo aportamos claves de análisis socio-organizativos que faciliten una perspectiva interescalar a aproximaciones más estructurales (Whitley, 2014). Así, los grupos liderados por IP jóvenes —más presionados por esas lógicas— están más expuestos a esas tensiones, ante las que el discurso de la colaboración entendida como cultura organizativa horizontal puede surgir como atenuante. En aquellos grupos en los que el IP dispone de antigüedad perviven formas organizativas más verticales derivadas de su socialización y su posición en el campo. Las diferencias entre uno y otro modelo remiten a líneas de colisión entre tendencias conservadoras y más adaptables al cambio dentro de la academia contemporánea (Bozeman y Boardman, 2004).

Aunque estas conclusiones provienen de un trabajo de campo que aún debe incorporar una mayor amplitud y más riqueza comparativa —especialmente en dimensiones como el campo disciplinario y el género—, entendemos nuestra propuesta como un primer paso firme hacia un análisis sociohermenéutico de formas científicas de organización. Defendemos que se trata de un espacio fecundo para articular teorías de estudios sociales de la ciencia y la sociología de las organizaciones y del trabajo. Asimismo, establecer puentes con los estudios que han abordado la colaboración en un sentido más amplio (tanto a nivel individual como institucional) y desde perspectivas socioestadísticas —como la *science of team science* (Boardman y Corley, 2008; Bozeman et al., 2013)— pueden ser enormemente prometedoras.

Por último, en relación con las implicaciones de este estudio, hemos comprobado que, como en otros ámbitos profesionales, los discursos orientados a resaltar las relaciones horizontales y colectivas de los grupos de investigación expresan más el apego por una cultura colaborativa en auge que el arraigo de esta en formas organizativas. Incluso pueden llegar a ser interpretadas como una búsqueda de consenso capaz de legitimar las contradicciones internas a las relaciones productivas (Burawoy, 1989; Boltanski y Chiapello, 2002). Enfatizar el carácter pragmático, dinámico e inestable de los posicionamientos discursivos, así como su articulación con elementos sociomateriales, permite apreciar los desfases entre la realidad cotidiana y los discursos tendentes a ser hegemónicos. De hecho, nuestro análisis detecta el esfuerzo por un uso de lenguajes más democratizantes, orientados a reparar las contradicciones intrínsecas de los roles de autoridad, pero también los riesgos de que ciertas retóricas enmascaren las relaciones de poder y produzcan ambigüedad comunicativa (Lahera, 2004; Alonso y Fernández, 2013). Con este artículo esperamos contribuir al menos a problematizar un concepto tan aplaudido y aceptado como el de la colaboración científica.

Agradecimientos

Agradecemos la confianza y la implicación de todo el personal científico que participó en esta investigación. También los útiles consejos de revisores y revi-

soras anónimos. Este estudio ha sido financiado por la Comunidad de Madrid, en el marco de la convocatoria de Atracción de Talento modalidad 1 (número de ayuda 2018-T1/SOC-10409).

Referencias bibliográficas

- AHMED, Sarah (2004). *The Cultural Politics of Emotion*. Edimburgo: Edinburgh University Press.
- ALONSO, Luis Enrique (1998). *La mirada cualitativa en sociología: Una aproximación interpretativa*. Madrid: Fundamentos.
- ALONSO, Luis y FERNÁNDEZ, Carlos (2013). *Los discursos del presente*. Madrid: Siglo XXI.
- ALTBACH, Philip (ed.) (2000). *The changing academic workplace: Comparative perspectives*. Boston: CIHE.
- BEAVER, Donald (2001). «Reflections on scientific collaboration (and its study): Past, present, and future». *Scientometrics*, 52 (3), 365-377.
<<https://doi.org/10.1023/A:1014254214337>>
- BELUR, Jyoti (2014). «Status, gender and geography: Power negotiations in police research». *Qualitative Research*, 14 (2), 184-200.
<<https://doi.org/10.1177/1468794112468474>>
- BENNETT, Michelle y GADLIN, Howard (2012). «Collaboration and team science: From theory to practice». *Journal Investigative Medicine*, 60 (5), 768-775.
<<https://doi.org/10.2310/JIM.0b013e318250871d>>
- BOARDMAN, Craig y BOZEMAN, Barry (2007). «Role Strain in University Research Centers». *The Journal of Higher Education*, 78 (4), 430-463.
<<https://doi.org/10.1080/00221546.2007.11772323>>
- BOARDMAN, Craig y CORLEY, Elizabeth (2008). «University research centers and the composition of research collaborations». *Research Policy*, 37 (5), 900-913.
<<https://doi.org/10.1016/j.respol.2008.01.012>>
- BOLTANSKI, Luc y CHIAPPELLO, Ève (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- BOURDIEU, Pierre (2007). *El sentido práctico*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- BOZEMAN, Barry y BOARDMAN, Craig (2004). «The NSF engineering research centers and the university-industry research revolution». *Journal of Technology Transfer*, 29, 365-375.
<<https://doi.org/10.1023/B:JOTT.0000034128.39526.6b>>
- BOZEMAN, Barry; FAY, Daniel y SLADE, Catherine (2013). «Research collaboration in universities and academic entrepreneurship: The-state-of-the-art». *The Journal of Technology Transfer*, 38 (1), 1-67.
<<https://doi.org/10.1007/s10961-012-9281-8>>
- BRAUN, D. (1998). «The role of funding agencies in the cognitive development of science». *Research Policy*, 27 (8), 807-821.
<[https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(98\)00092-4](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(98)00092-4)>
- BURAWOY, Michael (1989). *El consentimiento en la producción*. Madrid: MTAS.
- BUTLER, Nick y SPOELSTRA, Sverre (2012). «Your Excellency». *Organization*, 19 (6), 891-903.
<<https://doi.org/10.1177/1350508412454513>>
- CASTEL, Robert (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Paidós.

- CLARK, Burton (1998). *Creating entrepreneurial universities: Organizational pathways to transformation*. Oxford: IAU Press.
- (2007). *Academic Charisma and the Origins of the Research University*. Chicago: Chicago University Press.
- CLIFTON, Jonathan (2012). «A Discursive approach to leadership: Doing assessments and managing organizational meaning». *The Journal of Business Communication*, 49 (2), 148-168.
<<https://doi.org/10.1177/0021943612437762>>
- COLE, Michael; SCHANINGER, William y HARRIS, Stanley (2002). «The Workplace Social Exchange Network: A Multilevel, Conceptual Examination». *Group & Organization Management*, 27 (1), 142-167.
<<https://doi.org/10.1177/1059601102027001008>>
- CORIAT, Benjamin (1993). *El taller y el robot*. Madrid: Siglo XXI.
- CRUZ-CASTRO, Laura; BENÍTEZ-AMADO, Alaberto y SANZ-MENÉNDEZ, Luis (2016). «The proof of the pudding: University responses to the European Research Council». *Research Evaluation*, 25 (4), 358-370.
<<https://doi.org/10.1093/reseval/rvw015>>
- CRUZ-CASTRO, Laura y SANZ-MENÉNDEZ, Luis (2018). «Autonomy and Authority in Public Research Organisations: Structure and Funding Factors». *Minerva*, 56 (2), 135-160.
<<https://doi.org/10.1007/s11024-018-9349-1>>
- DAVIES, Bronwyn y HARRÉ, Rom (1990). «Positioning: The Discursive Production of Selves». *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 20 (1), 43-63.
<<https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.1990.tb00174.x>>
- ETKOWITZ, Henry (2003). «Research groups as 'quasi-firms': The invention of the entrepreneurial university». *Research Policy*, 32 (1), 109-121.
<[https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(02\)00009-4](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(02)00009-4)>
- EUROFOUND (2007). *Teamwork and High-Performance Work Organisation*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union. Recuperado de <<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2007/working-conditions-social-policies/teamwork-and-high-performance-work-organisation>>.
- FAIRHURST, Gail (2009). «Considering context in discursive leadership research». *Human Relations*, 62, 1607-1633.
<<https://doi.org/10.1177/0018726709346379>>
- FAIRHURST, Gail y UHL-BIEN, Mary (2012). «Organizational discourse analysis (ODA): Examining leadership as a relational process». *The Leadership Quarterly*, 23 (6), 1043-1062.
<<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2012.10.005>>
- FLEMING, Peter y SPICER, Andre (2003). «Working at a Cynical Distance: Implications for Power, Subjectivity and Resistance». *Organization*, 10 (1), 157-179.
<<https://doi.org/10.1177/1350508403010001376>>
- GILLIES, Val y LUCEY, Hellen (eds.) (2007). *Power, Knowledge and the Academy*. Londres: Palgrave.
- GLÄSER, Jochen (2010). «From Governance to Authority Relations?». En: WHITLEY, Richard; GLÄSER, Jochen y ENGWALL, Lars (eds.). *Reconfiguring Knowledge Production*. Oxford: Oxford University Press, 357-369.
- GONZÁLEZ DE REQUENA, Juan (2020). «Los otros en nosotros y la gramática de la primera persona del plural». *Revista Filología y Lingüística*, 46 (1), 195-217.
<<https://doi.org/10.15517/rfl.v46i1.41116>>

- GROSSI, Vittoria y GURNEY, Laura (2020). «Is it ever enough?»: Exploring academic language and learning advisory identities through small stories». *Discourse Studies*, 22 (1), 32-47.
<<https://doi.org/10.1177/1461445619887540>>
- GUTIÉRREZ, Gabriella; NIEMANN, Yolanda; GONZÁLEZ, Carmen y HARRIS, Angela (2012). *Presumed incompetent: The intersections of race and class for women in academia*. Utah: Utah State University Press.
- HACKETT, Edward (2005). «Essential tensions: Identity, control, and risk in research». *Social Studies of Science*, 35 (5), 787-826.
<<https://doi.org/10.1177/0306312705056045>>
- HANSSON, Finn y MONSTED, Mette (2008). «Research leadership as entrepreneurial organizing for research». *Higher Education*, 55, 651-670.
<<https://doi.org/10.1007/s10734-007-9081-5>>
- HARLEY, Bill (1999). «The myth of empowerment: Work organization, hierarchy and employee autonomy in contemporary Australian workplaces». *Work, Employment and Society*, 13 (1), 41-66.
<<https://doi.org/10.1177/09500179922117782>>
- HARRÉ, Rom (2014). «Preface». En: PAVLIDOU, T. (ed.). *Constructing Collectivity: 'We' across languages and contexts*. Filadelfia: John Benjamins, IX-X.
- HARRÉ, Rom y VAN LANGENHOVE, Luk (eds.) (1999). *Positioning Theory: Moral Contexts of Intentional Action*. Oxford: Blackwell.
- KARPIK, Lucien (2012). «Performance, excellence et creation scientifique». *Revue Française de Socio-Économie*, 10 (2), 113-135. Recuperado de <<https://www.cairn.info/revue-francaise-de-socio-economie-2012-2-page-113.html?contenu=article>>.
- KATZ, Sylvan y MARTIN, Ben (1997). «What is research collaboration?». *Research Policy*, 26, 1-18.
<[https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(96\)00917-1](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(96)00917-1)>
- KREINER, Glen; HOLLENSBE, Elaine y SHEEP, Matthew (2006). «On the edge of identity: Boundary dynamics at the interface of individual and organizational identities». *Human Relations*, 59 (10), 1315-1341.
<<https://doi.org/10.1177/0018726706071525>>
- LAHERA, Arturo (2004). *La participación de los trabajadores en la democracia industrial*. Madrid: La Catarata.
- LAMONT, Michele (2015). *Cómo piensan los profesores*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- LATOUR, Bruno y WOOLGAR, Steve (1986). *Laboratory Life: The Construction of Scientific Facts*. Nueva Jersey: Princeton University Press.
- LÓPEZ CARRASCO, Carlos y BELLÍ, Simone (2023). «En búsqueda de un equilibrio inestable en grupos científicos de alto rendimiento: Estilos de colaboración y de liderazgo». *RES*, 32 (1), 1-22.
<<https://doi.org/10.22325/fes/res.2023.148>>
- LYNCH, Kathleen (2015). «Control by Numbers: A New Managerialism and Ranking in Higher Education». *Critical Studies in Education*, 56 (2), 190-207.
<<https://doi.org/10.1080/17508487.2014.949811>>
- MÜLLER, Ruth (2014). «Racing for what?: Anticipation and Acceleration in the Work and Career Practices of Academic Life Science Postdocs». *FQS*, 15 (3).
<<https://doi.org/10.17169/fqs-15.3.2245>>
- OFFE, Claus (1992). *La sociedad del trabajo: Problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid: Alianza.

- PEARCE, Craig (2004). «The future of leadership: Combining vertical and shared leadership to transform knowledge work». *The Academy of Management Executive*, 18 (1), 47-59.
<<https://doi.org/10.5465/ame.2004.12690298>>
- PENNEBAKER, James (2011). *The Secret Life of Pronouns: What Our Words Say About Us*. Nueva York: Bloomsbury Press.
- PERERA, Kaushalya (2020). «Interviewing academic elites: A discourse analysis of shifting power relations». *Qualitative Research*, 16 (4), 392-410.
<<https://doi.org/10.1177/1468794120924208>>
- PINILLA, Francisco Javier y LÓPEZ PELÁEZ, Antonio (2017). «La intensificación del trabajo en España (2007-2011): Trabajo en equipo y flexibilidad». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 160, 79-94.
<<https://doi.org/10.5477/cis/reis.160.79>>
- POTTERFIELD, Thomas (1999). *The business of employee empowerment: Democracy and ideology in the workplace*. Westport: Quorum Books.
- PRICHARD, Craig y WILLMOTT, Hugh (1997). «Just how managed is the McUniversity?». *Organization Studies*, 18, 287-316.
<<https://doi.org/10.1177/017084069701800205>>
- RIP, Arie (1994). «The republic of science in the 1990s». *Higher Education*, 28 (1), 3-23.
<<https://doi.org/10.1007/BF01383569>>
- SENNETT, Richard (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.
- (2012). *Together: The Rituals, Pleasures and Politics of Cooperation*. New Haven: Yale University Press.
- SERRANO, Amparo y FERNÁNDEZ, Carlos (2018). «De la metáfora del mercado a la sinécdoque del emprendedor: La reconfiguración política del modelo referencial de trabajador». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 36 (2), 207-224.
<<https://doi.org/10.5209/CRLA.60694>>
- SIMSEK, Zeki; HEAVEY, Claran y FOX, Brian (2018). «Interfaces of Strategic Leaders: A Conceptual Framework, Review, and Research Agenda». *Journal of Management*, 44 (1), 280-324.
<<https://doi.org/10.1177/0149206317739108>>
- STRECK, Jürgen (2017). *Self-Making Man: A Day of Action, Life and Language*. Cambridge: Cambridge University Press.
- SUTHERLAND, Neil (2016). «Investigating leadership ethnographically: Opportunities and potentialities». *Leadership*, 14 (3), 263-290.
<<https://doi.org/10.1177/1742715016676446>>
- TAYLOR, John (2006). «Managing the unmanageable: The management of research in research-intensive universities». *Higher Education Management and Policy*, 18, 1-25.
- VERBREE, Maaik (2011). *Dynamics of Academic Leadership in Research Groups*. La Haya: Rathenau Instituut.
- VERMEULEN, Niki; PARKER, John y PENDERS, Bart (2013). «Understanding life together: A brief history of collaboration in biology». *Endeavour*, 37 (3), 162-171.
<<https://doi.org/10.1016/j.endeavour.2013.03.001>>
- WHITLEY, Richard (2000). *The intellectual and social organization of the sciences*. Oxford: Oxford University Press.
- (2014). «How do Institutional Changes Affect Scientific Innovations?». En: *Organizational Transformation and Scientific Change*, 367-406.
<<https://doi.org/10.1108/S0733-558X20140000042012>>

- WHITLEY, Richard y GLÄSER, Jürgen (eds.) (2014). *Organizational Transformation and Scientific Change: The Impact of Institutional Restructuring on Universities and Intellectual Innovation*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- WIECZOREK, Anna (ed.) (2013). *Clusivity: A new approach to association and dissociation in political discourse*. Newcastle: Cambridge Scholars Publishing.
- WILLMOTT, Hugh (2011). «Journal List Fetishism and the Perversion of Scholarship: Reactivity and the ABS List». *Organization*, 18 (4), 429-442.
<<https://doi.org/10.1177/1350508411403532>>
- ZACCARO, Stephen y KLIMOSKI, Richard (2002). «The interface of leadership and team processes». *Group & Organization Management*, 27, 4-13.
<<https://doi.org/10.1177/1059601102027001002>>