

## Condiciones y perspectivas de desarrollo de la profesión académica en México

### Rocío Grediaga Kurí

#### Resumen

El presente artículo pretende contribuir a la discusión sobre las condiciones y perspectivas de desarrollo de la profesión académica en México. La pregunta central es ¿en qué grado las medidas de política pública desarrolladas durante la última década son adecuadas y suficientes para alcanzar los objetivos propuestos? Se buscó valorar el peso que los indicadores considerados como factores impulsores de cambio en los programas de evaluación y reconocimiento del desempeño y de fomento dirigidos a los académicos tienen respecto al objetivo propuesto: que sus integrantes estén en condiciones de competir y participar en la transmisión y el desarrollo del conocimiento en los distintos campos del saber en un contexto de globalización. Se presentan los resultados del análisis sobre los determinantes, que en la población estudiada explican en mayor grado, así como las principales reflexiones sobre la política pública que podrían derivarse de ellos.

Palabras claves: Académicos, desempeño, evaluación.

#### Abstract

The purpose of this article is to contribute to discussions and perspectives on the teaching profession in Mexico. The key question would be, ¿to what extent have public policies undertaken during the last decade adequately and sufficiently contributed to the achievement of the objectives posed? An attempt to assess the influence of indicators considered as key change fostering factors on the evaluation and acknowledgement of the teaching task regarding the objective posed was intended: members must be in conditions to compete and participate in the transmission and development of knowledge in the different areas of knowledge within a globalization context. This paper presents results of the analysis of determining factors which in the group studied explain, together with key reflections upon the public policy which might derive from them.

Key words: Teaching profession, public policy evaluation.

#### Introducción\*

El objetivo general de la tesis fue analizar si las medidas de política pública que se han desarrollado durante la última década son adecuadas y suficientes para lograr una mayor calidad y productividad en el desempeño y la consolidación de la profesión académica mexicana, de manera que sus integrantes y resultados de docencia e investigación estén en condiciones de competir y participar en el desarrollo del conocimiento a nivel internacional en los distintos campos de conocimiento (profesiones y disciplinas).

Para acercarse a este objetivo general, la tesis propuso como primer objetivo parcial delimitar conceptualmente a los académicos y tipificar la multiplicidad de formas de desarrollo del rol de académico en México y analizar la evolución en el país de disciplinas y tipos de organizaciones de educación superior, que son según la literatura disponible los factores que influyen en mayor grado en dicha diversidad. En segundo lugar se buscó caracterizar las trayectorias académicas y los resultados reportados por los miembros de las cuatro comunidades disciplinarias (física, sociología, ingeniería civil y administración) y cuatro distintos tipos de organizaciones en estudio. El objetivo de esta parte del trabajo era analizar en que medida los procesos de socialización formativa y en el trabajo se asociaban con la existencia de esos distintos modos de ejercicio del rol (tipología sobre los académicos). El tercer objetivo parcial era encontrar los factores que en mayor grado influyen en la presencia en el país de académicos concentrados en la vida académica, que participaran activamente en la producción de conocimiento en esos distintos campos del saber, valorando en qué medida además de la pertenencia a los distintos tipos de disciplinas y organizaciones; las condiciones objetivas o las formas de socialización diferencial participaban en la explicación de esas variables independientes. Finalmente, ante la ideologización de la discusión sobre los múltiples programas de incentivos y mecanismos de evaluación impulsados por el gobierno y las autoridades universitarias en las últimas décadas, con los resultados obtenidos se intentó una reflexión más sistemática sobre su pertinencia y suficiencia para propiciar el logro de los objetivos explícitos de elevación de la calidad de la educación superior, consolidación de la profesión académica mexicana y promoción de su competitividad e integración en la comunidad científica internacional.

En este artículo se desarrollará con cierto detalle únicamente la construcción del modelo de análisis sobre los determinantes de pertenencia al grupo de docentes e investigadores y las principales reflexiones sobre la política pública hacia los académicos que se derivan de los resultados obtenidos.

### **Características del cambio en la relación del gobierno y la educación superior en México y situación actual de la profesión académica**

A lo largo de los últimos 15 años México ha vivido inmerso en un profundo proceso de cambio. La crisis económica de principios de los ochenta, la apertura del sistema político, el conflicto político-electoral de 1988, la emergencia de una sociedad civil más demandante y participativa, así como la formación de nuevos equilibrios geopolíticos y tendencias en el escenario internacional, hicieron evidentes los límites y el agotamiento del modelo económico y el régimen político anteriores y, al hacerlo, nos enfrentaron con la exigencia de emprender una profunda transformación que generara las condiciones necesarias para una economía, un sistema político y una sociedad abiertos y competitivos.

La reforma estructural de los últimos años se ha caracterizado por un esfuerzo de saneamiento de las finanzas públicas. Si bien la nueva estrategia de desarrollo ha logrado mantener el déficit público en niveles aceptables, este balance sólo ha sido posible sacrificando la inversión pública en infraestructura y capital humano (salud y educación), con el consiguiente costo social que el estancamiento en los servicios públicos tienen en términos de crecimiento económico, posibilidad de disminución de la desigualdad e incremento del bienestar social. La retracción y cambio de criterios de asignación del flujo de recursos públicos y la lógica de evaluación y exigencia de cuentas respecto a su utilización han tenido consecuencias en todas las esferas de actividad gubernamental.

Esa redefinición global del papel del Estado que, antes de la llamada época de la globalización, se consideraba el agente principal de desarrollo económico y social, implicó un cambio de actitud de los gobiernos hacia la educación superior. Además del cambio en las relaciones entre el gobierno y la universidad derivadas de ese contexto, el fin de siglo representa mundialmente una transformación en la definición del papel de la universidad en la sociedad, presentándose retos inéditos en la historia de esta institución social. Las nuevas tecnologías y el uso de la informática promueven otras formas de interacción dentro del ámbito universitario y entre los académicos.

A partir de la década de los ochenta, ante el estancamiento económico y sus efectos en la estructura ocupacional, la expansión de las oportunidades educativas condujo a una devaluación de los certificados de nivel superior, evidente en la disminución de su eficacia como medio de movilidad social. En consecuencia, se cuestiona la calidad y el estatus del sector público de educación superior y la pertinencia de la lógica con que el financiamiento se había otorgado anteriormente. Esto, sumado a la situación de crisis económica de la década de los ochenta, se traduce en una escasez de recursos, que provoca problemas económicos en las Instituciones de Educación Superior (IES) y lleva al deterioro del ingreso real de los académicos. Como consecuencia de la disminución, en términos reales, de los recursos financieros destinados a la educación superior, se suspende la ampliación de la planta física y el equipamiento, se rezaga el instrumental y se deterioran los acervos documentales, plataforma esencial para la investigación. Durante la misma década se derrumbaron los salarios de los académicos pasando de seis o siete salarios mínimos vigentes en 1980, a un promedio de cuatro a cinco, en 1989.

Como nuevamente se reconoce en las agencias internacionales, como el Banco Mundial, de la inversión que los países destinan a educación superior e investigación científica y tecnológica y del desarrollo del conocimiento que se alcanza con esos recursos depende el lugar que cada país ocupa en la comunidad científica y tecnológica. La condiciones de trabajo, el compromiso, formación y desempeño de los académicos son fundamentales en la calidad de la enseñanza que reciben las nuevas generaciones y la participación de nuestro país en el desarrollo mundial del conocimiento.

Dentro de la universidad los académicos son un actor central. De ellos depende tanto la calidad de la enseñanza que ofrecen las distintas organizaciones de educación superior en que se encuentran contratados, como la participación de las mismas dentro de la tarea de producción de conocimiento científico y tecnológico y por ende su posición en la jerarquía de prestigio institucional y su inserción dentro de la comunidad científica internacional. Como reconocen tanto la ANUIES, como el PROMEP, la fortaleza de una institución, su capacidad para cumplir con calidad y eficacia los propósitos institucionales, radica fundamentalmente en la calidad y participación de su profesorado. No obstante esa centralidad que desde la Segunda Guerra Mundial se concede a los académicos, son muchas las cuestiones que se desconocen respecto a la evolución, funcionamiento y consolidación de esta profesión en México. Por otro lado, la investigación disponible no siempre es considerada por quienes tienen la responsabilidad de decidir los lineamientos y mecanismos que orientan e influyen en el funcionamiento de las distintas esferas de acción en la sociedad.

En la última década, la producción de investigación sobre el tema de los académicos indica que los estudiosos del campo, en distintos países, tienden a adquirir crecientemente conciencia de la diversidad, de la multiplicidad de prácticas e intereses y formas de desarrollar la vida académica, aun en las instituciones donde la administración es más centralizada o burocrática. Sin embargo, el gobierno y las autoridades universitarias han tendido a fijar, administrativamente, medidas homogéneas, especialmente en términos de evaluación de resultados, sin tomar en cuenta ni la diferenciación de objetivos de las organizaciones, las condiciones de trabajo que ofrecen, los grados de institucionalización y diversidad cultural de los contextos en que se insertan los actores, ni los procesos para llegar a los resultados que se consideran deseables. A esto habría que añadir, que las visiones prevalecientes en el ámbito gubernamental se fundan en el supuesto de que la técnica administrativa y los recursos utilizados como incentivo para lograr los comportamientos deseados factores duros de control operan independientemente del contexto cultural, los patrones de interacción y el sistema de creencias y valores. Estos últimos aspectos han sido contemplados como variables de menor peso en el cálculo racional para impulsar la productividad, los resultados y la eficiencia tanto en el nivel del sistema, como en el de los individuos.

Como aspectos centrales para mejorar la educación superior y la competitividad tanto del personal académico nacional, como de los nuevos profesionistas mexicanos, se resalta hoy la importancia de cambiar el sistema de reconocimiento y recompensa, diferenciando los ingresos de los académicos en función del desempeño, elevar sus niveles de formación (para lograr una mayor proporción de doctores en la planta académica nacional), así como propiciar su concentración en la vida académica (ampliando la proporción que actualmente representa el tiempo completo de contratación).

Si se analizan los datos disponibles para el conjunto del personal académico, sin duda es todavía es muy baja la proporción de doctores dentro de la planta académica nacional (en 1997 quienes tenían este nivel formativo representaban el 3.1% del total de los profesores contratados en las instituciones del sector público y 3.7% de los del sector privado, descontando al 16.9% de los casos en que en ese momento no contaba con información sobre su nivel formativo). Ni siquiera entre los doctores la contratación de tiempo completo es la condición general. Si bien la proporción de doctores contratados de tiempo completo tanto en el sector público, como en el privado es mayor que la que tienen quienes detentan los otros niveles formativos dentro de ambos sectores, una parte importante de los académicos con mayor nivel formativo no se encuentran dedicados de tiempo completo a la vida académica (poco más de la quinta parte (22.96%) de quienes tenían doctorado en 1997 tenían contratos de medio tiempo o por horas. Si lo vemos por sectores, 25% de los contratados por el público y casi dos terceras partes de los contratados por el privado no estaban contratados de tiempo completo, lo que sugiere que, al menos en algunos casos, se pudiera tratar de la misma persona que trabaja tiempo completo en un sector y tiempo parcial en otro. Si se compara la composición formativa de la planta nacional, al inicio de la década y algunos años después de iniciado el PROMEP (la última información sobre formación del personal docente es de 1997, disponible en la página de estadísticas de ANUIES en internet y los datos generales que se brindan en los anuarios de Licenciatura y Posgrado de 1998), se observa que el mayor incremento se ha presentado entre quienes poseen algún nivel de posgrado, especialmente el doctorado, sin embargo, por el volumen de información faltante en 1992 y 1997, la posible duplicidad de los números por contratación simultánea en varias organizaciones y la diferencia en la información de los datos reportados en

por ANUIES y el número de miembros en el SNI con doctorado en ese mismo año, es difícil asegurar en qué medida se trata efectivamente de un crecimiento en la presencia de doctores.

En cuanto a la información disponible respecto al otro indicador contemplado dentro del PROMEP, el tiempo completo de contratación: en 1970, primera fecha en que se cuenta con información desagregada de las plazas según tiempo de contratación a nivel nacional, sólo menos de una décima parte del personal académico de nivel licenciatura en el país estaba contratado de tiempo completo. En 1990, dicha proporción se había más que triplicado (pasando de 8.0% a 25.1%), manteniéndose el crecimiento de las posiciones de tiempo completo incluso durante el periodo de la crisis (1982-89). En la última década, aunque con un ritmo menor que en los dos periodos anteriores, se mantuvo la tendencia al incremento relativo de este tipo de contratos dentro del total de plazas disponibles (entre 90 y 96 aumentaron de 25.1% a 28.4% las reportadas para el nivel licenciatura).

La proporción de tiempos completos difiere de manera radical entre el sector público y el privado, tanto entre las de licenciatura, como en el caso de las de posgrado. Mientras que este tipo de tiempo de contratación significa una proporción sólo ligeramente arriba del 10% del total de las plazas de licenciatura del sector privado, en el sector público esta modalidad representa en 1997 poco menos de dos quintas partes del total. Así, si como señala Manuel Gil, seis de cada diez de las nuevas plazas en los noventa han surgido dentro del sector privado, el mayor crecimiento de posiciones en el sector privado pudiera estar contrarrestando el esfuerzo de ampliar la contratación de tiempo completo a los profesores con posgrado en el sector público. Aunque todavía es temprano para extraer conclusiones o tendencias derivadas del objetivo del PROMEP de ampliar la contratación de tiempo completo, hay que reconocer que la tasa de crecimiento de las posiciones de tiempo completo durante los años noventa es superior a la que han tenido las de tiempo parcial en el conjunto del sistema. De lo anterior podría inferirse que en el mercado académico mexicano, a diferencia de lo observado en el norteamericano, a pesar de los cambios ocurridos, podría hablarse de una tendencia hacia la profesionalización de este rol ocupacional, al menos en los términos contractuales de composición según tiempo de dedicación del mercado académico nacional.

En función de la información anterior, parece razonable suponer que estos elementos constituyen, aunque probablemente sólo parcialmente, condiciones que es necesario transformar para promover la consolidación profesional de quienes desempeñan las tareas académicas en el país, pero cabría preguntarse ¿hasta que grado lograr las metas que se han establecido en el PROMEP realmente transformará la calidad educativa y promoverá la participación de los académicos mexicanos en las tareas de generación de conocimiento en las distintas disciplinas, como se plantea en el programa de Modernización Educativa? Si obtener el doctorado, o contar con un contrato de tiempo completo no fueran los factores primordiales, o si estos fueran importantes pero insuficientes para explicar la presencia de resultados en las actividades de docencia e investigación, podría ocurrir como en el pasado, que por la falta de atención simultánea a otros aspectos centrales en el desarrollo de la vida académica, los recursos invertidos no lograrán los resultados esperados.

En la situación de los países latinoamericanos, donde el bajo ritmo de crecimiento económico de los últimos años y la dificultad histórica del gobiernos de lograr una adecuada recaudación fiscal, los recursos públicos no son precisamente abundantes, resulta fundamental estudiar de qué depende lograr los objetivos y las metas que se proponen con su utilización. La tesis se propuso entonces aportar evidencia para mostrar posibles debilidades del enfoque y los supuestos que subyacen en los mecanismos actualmente en vigor y propiciar una discusión crítica del tipo de indicadores utilizados en los procesos de evaluación de los académicos. Uno de los objetivos de analizar el proceso de desarrollo de la profesión académica en México y el desempeño de sus miembros fue desentrañar los factores que hacían posible su participación en el grupo que colabora en la generación de conocimiento y reconocer, a través de ello, los elementos que permitieran desarrollar modelos de evaluación y mecanismos de reconocimiento más adecuados para inducir el desarrollo de un cuerpo académico capaz de cumplir con los objetivos planteados.

## Metodología utilizada

En la intervención de las múltiples formas de relación social que atraviesan la vida académica se buscaron las raíces de la diversidad de los miembros de esta profesión, considerando como ejes de análisis: 1) la heterogeneidad de las organizaciones que conforman el sistema de educación superior en el país; 2) la multiplicidad de campos de conocimiento que se desarrollan y practican en ellas y 3) La diversidad de combinatorias de las actividades académicas y sus énfasis en los distintos momentos de la carrera académica de un individuo, que provienen de la selección que estos hacen de los grupos de referencia coexistentes y que dan lugar a muchas formas de entender, vivir y desarrollar la actividad académica.

A partir de reconstruir la evolución histórica del sistema mexicano de educación superior y de algunos de los rasgos centrales de las comunidades profesionales de física, sociología, ingeniería civil y administración y de las trayectorias académicas y resultados de profesores y/o investigadores que forman parte de esas comunidades disciplinarias, contratados al momento de la entrevista en cuatro distintos tipos de organizaciones mexicanas de educación superior, se analiza en qué grado los compromisos y resultados de docencia e investigación logrados por ellos en los últimos cinco años podrían atribuirse a la influencia que ejercen como agencias socializadoras las organizaciones en que prestan sus servicios, o las comunidades disciplinarias en que se encuentran integrados.

Una vez caracterizados los procesos de formación, iniciación en la vida académica, formas de participación y desempeño de los académicos, característicos de los integrantes de las distintas comunidades disciplinarias y tipos de organizaciones, se construyó un modelo y utilizando la técnica de análisis de regresión logística se analizaron conjuntamente los indicadores disponibles sobre las condiciones objetivas y subjetivas que parecían estar asociados a la concentración en la vida académica y la presencia de publicaciones en la población estudiada, para encontrar a cuáles podía atribuirse en mayor medida la participación activa en docencia e investigación con presencia de resultados en los últimos cinco años. Finalmente, al determinar el peso de los distintos elementos significativos del modelo que aparece como deseable en los distintos programas de la política pública vigente, se hizo una reflexión sobre las posibles consecuencias no esperadas de los mecanismos en operación. Cuestión que considero está relacionada de manera importante con la temática que nos hemos propuesto discutir en este artículo: las condiciones de desarrollo y las perspectivas de la profesión académica en México al fin de siglo.

A pesar de las ventajas que reportó la estrategia adoptada, es necesario señalar que este trabajo es sólo un mapa inicial, que puede utilizarse posteriormente como guía para hacer un reconocimiento más detallado y profundo del territorio, especialmente respecto a los significados y formas de reorganización de la vida académica en el país. Como la carrera académica está modulada de manera compleja por la disciplina y ésta última varía a su vez en la cercanía o distancia que sus tradiciones o patrones de interacción tienen con los que orientan el desarrollo de las actividades básicas de docencia e investigación en las distintas organizaciones, para avanzar en el estudio de estas dimensiones, sería necesario afinar mucho más la observación y medición de la influencia de estas unidades de análisis. Se requiere continuar desarrollando investigación que permita organizar y tipificar los contextos organizacionales y disciplinarios en un nivel menos general que el peso que en ellos tienen la comunidad científica y el sector profesional extra-académico. Para ello sería fundamental contar con fuentes de información sistemática sobre el sistema de educación superior y los académicos más confiable.

En México se necesitan fuentes primarias sobre los académicos equivalentes a los disponibles en otros países, en que por ejemplo, se cuente con información sobre el número de estudiantes atendidos por nivel y los recursos invertidos en el desarrollo de la investigación por disciplinas/organizaciones, así como las características demográficas y formativas del personal académico de las distintas organizaciones/disciplinas, que permita clasificar y determinar mejores muestras no sólo de las organizaciones existentes, sino trabajar con niveles más desagregados, como el de las dependencias y estudiar su importancia y prestigio dentro de los distintos campos de conocimiento.

## Principales hipótesis de la tesis

La hipótesis principal es que la variación en las trayectorias y formas de desarrollo de la vida académica obedecen tanto a diferencias en las condiciones objetivas y formales de trabajo que ofrecen las organizaciones de educación superior (disposición de recursos, especialidad funcional, formas de organización y tipo de integración que hacen de los distintos campos de conocimiento), como a la influencia que las comunidades disciplinarias y asociaciones sociales en la organización en que se estudia o se trabaja tienen como agentes de socialización, espacios de interacción y referentes normativos en los distintos momentos de la trayectoria académica.

Esta hipótesis supone que la diversidad en la construcción de la identidad profesional y las trayectorias de los académicos, antes que derivarse de diferencias atribuibles al objeto de estudio, es producto de diversos procesos históricos de institucionalización tanto de las comunidades disciplinarias, como de las distintas organizaciones que conforman el Sistema Nacional de Educación Superior y que estos grupos, como espacios sociales y situaciones concretas en que se desarrolla la acción, constituyen referentes normativos que orientan y pautan el desempeño del rol. Analíticamente se considera que la influencia de cada grupo dependerá del grado de cohesión entre sus miembros y del nivel de conflicto o armonía entre las exigencias planteadas por cada una de las agrupaciones sociales implicadas simultáneamente en cada momento de la trayectoria académica.

Por ejemplo la integración y capacidad de sanción de la comunidad disciplinaria sobre sus integrantes, en términos comparativos, puede ser mayor o menor que la que pueda ejercer la asociación que existe en el centro de educación superior en que están contratados, o la del grupo de quienes privilegian la producción de conocimiento como función académica central. El académico, al desempeñar sus funciones, requiere optar explícita o implícitamente jerarquizando el lugar que otorga a cada uno de ellos como factores de orientación de su trayectoria. La presencia de conflictos entre los referentes de los distintos espacios de vinculación social en que participa simultáneamente, provocan inevitablemente tensiones en el individuo, que en esa situación suele presentar desviaciones en su comportamiento respecto a alguno de los patrones institucionales.

La diversidad de la profesión académica sería expresión de la combinación que resulta de la fuerza y grados de integración relativa de las distintas formas de vinculación social en que transcurre la vida académica y que las llevan o no a funcionar como referente central de las trayectorias de sus integrantes. La hipótesis implicaría que la construcción de la identidad colectiva y el grado de consolidación de la profesión académica dependería de la forma de resolución o armonización de la tensión que existe entre los distintos referentes, en diferentes momentos históricos. Mientras que la de cada uno de los académicos, resultaría de integrar (o jerarquizar y optar en los casos de contradicción) las exigencias que supone la identidad colectiva de la profesión, la disciplina que practica y el tipo de organización en que trabaja, con su vocación, preferencias y habilidades respecto a las tareas implicadas en el desempeño del rol.

Síntesis del análisis de los distintos factores en estudio y su relación con las comunidades disciplinarias, tipos de organización y distintas formas de vivir la vida académica.

Primero el SUPERA y luego el PROMEP, buscan incrementar lo más rápidamente posible el nivel de certificación de la planta académica nacional y, el segundo añade la necesidad de ampliar la oportunidad de contratación de tiempo completo en la estructura de este mercado ocupacional. El mayor riesgo de estos programas probablemente está en el desconocimiento de la situación actual de la profesión académica y en la prisa con que pretende transformarse. En el PROMEP se proponen plazos muy reducidos para duplicar el número de plazas de tiempo completo y la proporción que en ellas tienen los profesores con doctorado, con lo que parecería que se atiende nuevamente a la formalidad del certificado y el contrato, más que al contenido y efectos del proceso a través del cuál se obtienen los mismos.

En este programa se parte del supuesto de que, en las organizaciones de educación superior mexicanas, existen cuerpos académicos organizados y con altos grados de cohesión, cuestión que parecería poco realista en la etapa de consolidación por la que actualmente atraviesa la profesión académica en el país, o por lo menos, como se observó en el desarrollo de los capítulos de la tesis que estudian los procesos de socialización formativa y de incorporación a la vida académica, no podría considerarse desarrollada en igual grado en las distintas comunidades disciplinarias o tipos de organizaciones. Según PROMEP, estos cuerpos académicos debieran ser quienes, en el mundo de *Utopía* de la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica (SESIC), o partiendo de *académicos imaginarios* como señalaba Manuel Gil, tendrían la responsabilidad de: a) controlar la coherencia temática y de objetivos de los programas formativos que proponen emprender sus miembros, con los propósitos de la entidad que recibe el apoyo, decidiendo colegiadamente las mejores opciones para el desarrollo del colectivo; b) esto permitiría cuidar la calidad de los programas formativos por los cuáles optarían sus miembros; c) dar seguimiento y exigir el cumplimiento de los compromisos a quienes se vieran beneficiados por los recursos especiales que se asignan a la dependencia para apoyar sus programas de desarrollo.

Sin embargo, si se hubiera analizado la forma en que se toman las decisiones en las distintas comunidades disciplinarias y tipos de organizaciones, hubiera sido posible apreciar amplias diferencias en los modos de proceder y participar en las decisiones por parte de los grupos, como podría derivarse del análisis de la población estudiada en la tesis. La participación de colegios de profesores en la toma de decisiones, no sólo es mayor cuando se trata de decisiones directamente relacionadas con la investigación, sino que presentaba una asociación directa con el énfasis que en los grupos de las disciplinas o tipos de organización tenía esta función. Si como plantea la literatura, el concepto de profesión además de un conjunto específico de saberes y habilidades, la existencia de una serie de reglas y principios éticos compartidos, implica el control sobre los procesos de acceso, permanencia, promoción y diferenciación de estatus entre sus integrantes, la interpretación de la información reportada por los entrevistados sobre su grado de participación en las decisiones sobre los recursos y los mecanismos de evaluación, podría interpretarse como grados distintos de consolidación en las distintas agrupaciones sociales presentes en la profesión académica en México y, por ello, a pesar de su supuesta centralidad, aun resulta frágil la posición de los académicos frente a otros actores en las organizaciones de educación superior que también intervienen en la toma de decisiones.

Al dar por sentada el PROMEP la existencia relativamente homogénea de cuerpos académicos, con independencia de la disciplina o el tipo de organización, supone que ampliando los niveles formativos y el tiempo de contratación, automáticamente se conseguirá una mayor profesionalización del personal académico nacional. En este programa parece establecerse una equivalencia entre tiempo de contratación (condición formal de trabajo) y concentración en la vida académica (forma de vínculo con la vida académica). Sin embargo, desde el estudio realizado por Gil *et al.*, se observa que tiempo completo y plena dedicación a la vida académica no son equivalentes. Además, al analizar en la tesis la transformación de las condiciones de trabajo entre el primer contrato y el momento de la entrevista, se observa que a pesar de la mejora en las condiciones formales de trabajo ocurrida entre ambos momentos en la mayoría de los entrevistados, no se presentaba una modificación significativa de los patrones de vinculación de los académicos respecto al tipo y orientación de las actividades que habían señalado desarrollar paralelamente al primer contrato en las distintas comunidades disciplinarias. Tampoco en la población analizada en la tesis, a pesar de que incluye a investigadores y profesores de los centros de investigación y posgrado, aun cuando no participaran en la docencia en licenciatura, existe una relación uno a uno en tre el tiempo de contrato y la concentración en las actividades propias de esta profesión. Por el contrario, podría decirse que al aumentar la experiencia, se incrementaba, incluso en las disciplinas con menor orientación hacia otros mercados laborales o las organizaciones orientadas a la investigación, la presencia de actividades extra-institucionales, aun cuando éstas fueran compromisos académicos con otras instituciones de educación superior, o consultorías hacia otros sectores de la sociedad.

Puede argumentarse que ésta es sólo una de las líneas de acción en PROMEP, pues su fortaleza central está en el apoyo a la formación de los académicos, para aspirar a una mayor calidad y productividad en el desarrollo de sus tareas. Sin embargo, la existencia de un grupo de docentes investigadores, con doctorado, no concentrados en la vida académica, tanto en el conjunto de la planta académica nacional, como en las

distintas encuestas disponibles sobre el tema, indicaría que el nivel formativo no es condición suficiente para garantizar ni un grado mayor de compromiso con la actividad académica, ni la productividad y calidad de la investigación.

En el análisis realizado en la tesis se encontró mayor relación entre el nivel formativo alcanzado y la participación en el desarrollo complejo del rol de académico, por lo que parecería, que buscar mejorar la formación de la planta académica tendría mayor impacto respecto al logro de las metas trazadas, que simplemente, como en los setentas, ampliar el tiempo de contratación del personal académico. En principio, la inversión de la sociedad mexicana, a través del PROMEP en los actuales profesores y del CONACyT para el caso de los jóvenes, probablemente muchos de ellos futuros académicos, parece una inversión mejor orientada para lograr las metas planteadas. La proporción de doctores es mayor entre quienes desarrollan docencia e investigación y reportan publicaciones, que entre quienes realizan de manera compleja la docencia y difunden el conocimiento y prácticamente inexistente entre quienes se dedican exclusivamente a la impartición de clases. De lo que se desprendería, que si este es el perfil de académico deseable, bastaría con lograr, como se ha dicho por parte de algunos, una universidad de doctores.

Sin embargo, a pesar de que, en la mayoría de las organizaciones norteamericanas de educación superior, el doctorado es condición para acceder al *tenure track*, es decir, mucho antes de su obtención, lo que significa que al menos una parte importante de los académicos de ese país cuentan al menos con estudios de este nivel, Fulton y Trow destacaban que sólo alrededor de una quinta parte de los profesores de educación superior participaban en el proceso de generación de nuevo conocimiento y podían, dado que en los últimos años habían presentado patrones sistemáticos de reporte y publicación de resultados, ser clasificados en sentido estricto como investigadores. Otros autores señalan que el avance en la orientación hacia la investigación, tanto en los individuos para obtener el *tenure*, como en las organizaciones, no parecería haber mejorado significativamente las tareas de enseñanza, sino haber provocado que los profesores más prestigiosos o formados se alejaran de la enseñanza de licenciatura. Tampoco parecería que el que los académicos contarán con el grado de doctor garantice alcanzar los objetivos expresados por la política actual dirigida hacia los académicos.

Pero el hallazgo más interesante del análisis de los procesos formativos de posgrado de los entrevistados sería que no es tanto el grado, sino la forma en que se desarrollaron los estudios y se inició la vida académica, lo que parece tener una mayor asociación con los distintos modos de vinculación con la vida académica. Es decir, no sería sólo la cantidad de tiempo de exposición al sistema educativo de nivel superior, sino el tipo de proceso de socialización ocurrido durante el desarrollo de los trabajos para obtener los distintos grados y el acompañamiento y existencia de pautas en la iniciación en la vida académica, donde parecería estar la mayor asociación con el desempeño actual de la vida académica. También se encontró relación entre las formas de desarrollo de los procesos de socialización presentes en los distintos grupos sociales (durante los estudios, la iniciación, el desarrollo de las actividades y la participación en las decisiones) y su manera de vincularse con la profesión y las actividades académicas (economía del uso del tiempo y preferencias). Las diferencias que se observan entre los distintos grupos de las unidades de análisis tienen relación con las que se reportaron respecto al grado en que los grupos participan en las decisiones sobre quién los dirigirá o sobre qué tema se realizará el trabajo de tesis para obtener el grado. Parece que a mayor participación en las decisiones respecto a quién asesoraría el trabajo, mayor participación del asesor en la definición del tema del trabajo mayor intensidad y sistematicidad en la relación entre ambos durante el desarrollo del mismo, mayor sería la probabilidad de lograr culminar exitosamente el proceso formativo y más posible formar parte del grupo que en el momento de la entrevista reportó resultados tanto de docencia como de investigación.

Resumiendo, podría decirse, que los procesos de socialización formativa y de iniciación en la vida académica tienen consecuencias importantes, no sólo en la posibilidad o no de obtención de los certificados de los distintos grados escolares, sino en el desarrollo futuro de la vida académica. Si haber tenido un proceso formativo pautado, participar en las decisiones que afectan directamente las relaciones académicas con otros, disponer de las condiciones materiales y normativas que permiten una intensa interacción con el asesor durante el desarrollo de las tesis, parecen dar por resultado una amplia diversificación de las actividades académicas y asociarse con la productividad en investigación, entonces, no bastaría con impulsar y apoyar económicamente la formación de la planta académica, sino que habría que atender con mayor detalle a la decisión sobre dónde y cómo debiera llevarse a cabo el proceso formativo y analizar con más cuidado las ventajas que brindan a sus estudiantes los distintos tipos de organizaciones que ofrecen los programas de posgrado. Si los procesos de iniciación en la vida académica tienen también una asociación importante con el desempeño futuro de las actividades académicas, debería además de propiciarse una mejor formación de la planta académica nacional y un mayor tiempo de dedicación a las actividades académicas, el análisis y reorganización de los grupos académicos de las distintas comunidades disciplinarias/tipos de organizaciones, para mejorar los procesos de reclutamiento y recepción de los nuevos contratados, es decir, pautar la reproducción de la planta académica actual.

Para mejorar las posibilidades de éxito respecto a los objetivos trazados, más que discutir de manera general la pertinencia de los programas, o de seguir apostando a ciegas si serán las condiciones formales, la escolaridad, los recursos con que cuentan los investigadores, etc., se requiere analizar el peso que explicativo de los factores considerados por ellos, en la diferenciación entre la población que reúne las condiciones definidas como deseables y los otros modos de vivir la academia. Si no es equivalente la formalidad de contratación de tiempo completo a la concentración en la vida académica, pues muchos tiempos completos no están dedicados centralmente al desarrollo de la docencia y la investigación y algunos de quienes no están contratados de tiempo completo sí se concentran laboralmente en el desarrollo de estas actividades ¿qué efecto tendrá la mera ampliación del tiempo completo?

Factores determinantes de la probabilidad de pertenencia al grupo que en la población se dedica a la docencia y la investigación y reportó resultados respecto a estas actividades en los últimos cinco años.

Tanto la revisión de los análisis disponibles sobre los académicos en distintos países, como la descripción de los indicadores con los distintos grupos de la tipología, parecen indicar que investigadores y profesores difieren en muchos aspectos de su vida, se concentran en forma distinta tanto en las distintas partes del sistema de educación superior, como en las diferentes áreas de conocimiento y tienen diferentes trayectorias y resultados. En función de su distinta participación en el conjunto de las actividades que componen este rol ocupacional hay diferencias entre los académicos respecto a sus intereses, expectativas o prospectos hacia el futuro y en función de ello se vio que también varían considerablemente sus orientaciones, comportamiento y opiniones en la mayoría de los aspectos de su trabajo.

Al someter al análisis conjunto tanto la pertenencia a distintas formas de agrupación social, como las condiciones de trabajo, las pautas de interacción, las preferencias y las orientaciones valorativas de los entrevistados, se buscaba despejar la validez de algunas de las hipótesis discutidas en el campo y las que subyacen al diseño de mecanismos de promoción y evaluación actualmente en boga. Analizando el grado en que estas dimensiones pueden explicar la diferenciación que observada en las actividades y resultados en la profesión académica en México, puede hacerse una mejor evaluación de las posibilidades de éxito de los programas actuales. La pregunta que se busca responder es ¿en qué medida la pertenencia simultánea a distintos grupos sociales (clases o estamentos sociales, género, grupos de edad, comunidades disciplinarias y tipos de organización superior), las condiciones formales de trabajo, las pautas de interacción formativa, de iniciación en la vida académica y de participación actual y las orientaciones y preferencias de los individuos respecto a las distintas actividades académicas coadyuvan a explicar la variabilidad en la población en cuanto a la dedicación a la docencia, la investigación y sus resultados (ver el capítulo siete de la tesis para revisar las variables incorporadas al modelo y su codificación).

## La construcción del modelo

En el modelo de análisis de los determinantes de la combinación de actividades y la presencia de resultados de investigación, se consideraron las siguientes hipótesis que llevaron a incorporar los indicadores.

### 1.- Contextos y grupos de pertenencia:

Con el objeto de analizar si existe algún tipo de discriminación en este mercado, habría que analizar si las variables de grupo de edad, género u origen social no tienen un papel explicativo relevante en la diferenciación de la participación en la vida académica entre los casos entrevistados. Por los resultados del análisis bivariado se consideró mejor utilizar la edad de iniciación en la vida académica, pues el análisis anterior señala que discrimina mejor el comportamiento entre los distintos grupos de referencia central: las comunidades disciplinarias, tipos de organización y tipos de académico (PEDADINC).

En su investigación Crane concluyó que en el caso norteamericano la hipótesis de que el prestigio de la institución de estudio del doctorado es considerada por quienes realizan las contrataciones como mejor predictor de la productividad futura podría considerarse probada, pues aun cuando se controlen los niveles de productividad, las citas y el reconocimiento, la proporción de graduados que provienen de los departamentos de mayor prestigio se mantiene constante en las universidades de investigación y los departamentos de mayor prestigio. Lo que en otras palabras significa que con independencia de los resultados logrados por los académicos y su relevancia, quienes estudiaron en las instituciones prestigiosas tienen mayor posibilidad de ser contratados como personal con *tenure* en instituciones del mismo nivel.

Esta sería una razón más para analizar simultáneamente el impacto de la organización en que se realizaron los estudios y las de adscripción laboral tanto del primer contrato, como actual. Entonces, debido a la discusión presente en la literatura sobre la influencia del lugar de formación en el tipo de organización de adscripción y la que habla sobre el peso del momento y condiciones de incorporación en la trayectoria futura, se añaden a este modelo los siguientes indicadores: institución de estudios del grado máximo logrado en el momento de la entrevista, institución de incorporación a la vida académica, institución de adscripción actual y disciplina de pertenencia. Sin embargo, por la correlación fuerte que existe en el caso mexicano entre la institución del primer contrato y la de adscripción en el momento de la entrevista, en vez de incorporar en la ecuación el tipo de institución del primer contrato, se operacionalizó indirectamente esta variable utilizando la respuesta del entrevistado sobre si está o no contratado hoy en la institución en que inició la vida académica (CAMBINST). Dada la importancia que tiene el proceso de movilidad escolar ya iniciada la vida académica en el caso mexicano, se considero necesario también incorporar una forma de observar el peso que pudieran tener las condiciones con que cuentan en ellas los académicos para realizar la investigación, sobre el nivel de formación y los resultados que han logrado a lo largo de la trayectoria. Otros estudios han señalado una importante variación entre los ritmos y resultados logrados por los integrantes de distintos campos de conocimiento, habría que retomar el posible impacto de las disciplinas de afiliación y/o las áreas de adscripción organizacional sobre la forma que asume la producción y la productividad de los académicos. En la construcción de la población en estudio, el sorteo aleatorio de los respondentes, en cada departamento-institución se realizó sobre el total de los miembros del mismo en que coincidía la disciplina del grado máximo alcanzado, con el área central de conocimiento del departamento, facultad, instituto, dependencia, etc. Por ello, si se considera simultáneamente en el análisis, tanto el tipo de organización en que estudiaron el grado máximo logrado al momento de la entrevista y la organización en que están contratados, como la disciplina de afiliación y se observa su impacto relativo en la combinatoria de actividades y el tipo de producción, podrá despejarse la importancia relativa de estos factores.

## **Condiciones objetivas y patrones de interacción**

### Condiciones objetivas o formales

Aunque algunos autores han planteado que la calidad del departamento de formación podría considerarse como una variable proxy de la futura productividad, otros estudios cuestionan que exista la correlación que parecerían atribuirle a este indicador quienes deciden la contratación del personal académico. Cole and Cole, Clemente y Clemente and Sturgis señalan que probablemente la productividad, especialmente cuando se mide su importancia por las citas que el trabajo ha recibido obedece en parte a la mayor visibilidad que adquiere el trabajo de quienes están adscritos a alguna de las instituciones consideradas como de elite, más que a los efectos reales de la calidad del trabajo, o los del entrenamiento o rigurosidad de los procesos de selección de los programas de posgrado de las instituciones prestigiosas. Como el prestigio del departamento de formación proporcionó una mayor posibilidad de acceso a las instituciones de mayor jerarquía, pudiera atribuírsele indebidamente al lugar de formación un efecto determinante sobre la productividad, siendo que ésta más bien depende de las condiciones para el trabajo que ofrecen las instituciones de adscripción.

Por ello, además de considerar en el modelo, si efectivamente la productividad entre los científicos y los académicos es atribuible al tipo de institución de formación o los tipos de organización de adscripción, habría que analizar simultáneamente el peso que, con independencia de los contextos de la acción (definidos por la pertenencia de género, edad, sexo, disciplina, tipos de organización de estudios o de adscripción), tendrían las condiciones con que contaron quienes estudiaron en ellas o aquéllas con que cuentan quienes ahí trabajan. En este sentido es fundamental analizar el peso que tendría en la presencia de resultados y publicaciones, la disponibilidad de apoyo económico para el desarrollo de los proyectos de investigación (CONDESII).

También por ello, en esta dimensión de condiciones formales y patrones de interacción, se incluyen en el modelo las condiciones formales de trabajo en la incorporación a la vida académica (rv230 tipo de estabilidad laboral en el primer contrato, rv232 tiempo de contratación en la incorporación) y las condiciones con que cuentan actualmente para el desarrollo de las actividades (variables sobre tipo y tiempo de contrato en 1995, la concentración en la vida académica en al momento de la entrevista y la disponibilidad de recursos especialmente en el caso de la investigación (variable CONDESII, a la que se hizo referencia en el párrafo anterior).

### **Patrones de interacción**

En función de los trabajos sobre la productividad y la construcción de prestigio dentro de la profesión académica en otros países, surgen otros factores e hipótesis alternativas sobre posibles variables intervinientes. Por ejemplo, en los análisis sobre la profesión académica en los Estados Unidos se señaló que el peso relativo y la capacidad de juego de la administración de las organizaciones educativas frente a los académicos, depende del énfasis que en las instituciones se otorga a la investigación. Según la importancia de la investigación en los contextos organizacionales varía el grado de centralización o autoritarismo en la toma de decisiones y el que éstas obedezcan en mayor grado a una lógica burocrática que a la académica. De acuerdo con lo anterior, por tanto, sería menor la participación de los académicos y mayor la lógica burocrática, por ejemplo en los sectores tecnológicos en Gran Bretaña, Francia o México, o los Comprehensive Colleges en los Estados Unidos, que en las universidades de investigación. Por ello, también se incluye en el modelo el índice de participación en las decisiones a lo largo de la trayectoria (PARTDEC), que resume la participación de los académicos en la decisión sobre responsabilidades en las actividades de docencia e investigación y en las de uso de los recursos o diseño de los mecanismos de promoción y recompensa, en ambos momentos.

Si bien es cierto que las organizaciones de educación superior, especialmente las de gran tamaño y prestigio, desarrollan aparatos administrativos complejos, en contra de la opinión que vincula tamaño y complejidad con aumento en el grado de burocratización y pérdida de autonomía por parte de los académicos, por ejemplo, en el caso de las universidades de élite norteamericanas, la investigación disponible muestra que no necesariamente la administración de las instituciones más grandes, complejas y prestigiosas tiende a ser más autoritaria o burocrática que la de sus análogas en instituciones pequeñas.

Incorporando al análisis bivariado las características de participación en las decisiones de los miembros de las distintas comunidades disciplinarias y tipos de organizaciones de educación superior, se observó que las diferentes formas de participación de los académicos en la toma de decisiones parece asociarse con el tipo de compromiso y resultados logrados en las distintas unidades de análisis con que se ha organizado el análisis del caso mexicano. Como en la literatura de referencia, en las organizaciones con mayor orientación hacia la investigación es donde mayor peso tiene la interrelación de las cuatro funciones típicas de las universidades contemporáneas y la intervención de los académicos en las decisiones relativas a ellas, también en ellas se hace posible un peso relativo mayor de los académicos en su papel de expertos y una ingerencia menor de la administración en los asuntos y decisiones de tipo académico.

Pero ¿qué tanto efectivamente se asocia, en el caso mexicano, el grado de participación en las decisiones académicas a la pertenencia a las distintas combinaciones de actividades y resultados que expresa la tipología, o la existencia de los rasgos que permiten participar en el sistema de recompensas o de reconocimiento académico actual? Para intentar despejar el peso específico del grado y forma de participación y responder al menos inicialmente a esta pregunta, éste fue uno de los indicadores que se incluyó en el modelo, dentro de la dimensión de patrones de interacción. Se supone que pertenecer a ambientes más participativos, especialmente donde dicha participación ocurre centralmente a través de los colegios o grupos de profesores, tendría una relación positiva con los resultados logrados y su visibilidad en la comunidad científica.

De ser más relevantes en la explicación de la combinación de actividades y la productividad, la disposición de recursos o la participación en la toma de decisiones, que la pertenencia de los académicos a los distintos tipos de organización o comunidad disciplinaria, significaría como en el caso norteamericano, que habría que considerar como poco probable que el mérito académico sea el criterio central de diferenciación y operación del sistema de reconocimiento y recompensa en esta profesión. De ahí la importancia de someter a un análisis multivariado entre los factores que influyen en la productividad y la participación en el sistema de recompensas, tanto la pertenencia a distintos contextos de acción en los distintos momentos, como las condiciones formales e informales en que se realizan las actividades académicas al inicio de la trayectoria académica y en el momento de la entrevista.

Por la asociación que se encontró entre los patrones de interacción y las características de los procesos de socialización con los distintos grupos de la tipología, se requiere además, determinar en que medida influyen en la combinación de las actividades y los resultados reportados al momento de la entrevista, además de los efectos de la escolaridad alcanzada (RGMAXAC), la pertenencia a los distintos contextos o situaciones de la acción y los apoyos o recursos disponibles en los distintos momentos, las características de los procesos de socialización en la disciplina e institución de estudio, que se resumen en las pautas de socialización formativa (Variable PAUTSOFC), las pautas de incorporación a la vida académica (Variable PAUTINC) y las que rigen la forma de desarrollo actual de las actividades (Variable CONDESI3).

### **Preferencias y orientaciones valorativas**

Las variables independientes incorporadas en el estudio de la dimensión de orientaciones valorativas, servirán como indicador de la importancia que concede el individuo como referentes de su trayectoria a los contenidos recibidos en los procesos de socialización durante los estudios, la incorporación a la vida académica y los contextos actuales de acción. Es decir, con ellas se intenta operacionalizar el efecto que el contenido de lo que Merton señalaba como almacén de valores compartidos ha tenido en la forma de ejercer la vida académica y lograr ciertos resultados.

Según el análisis bivariado realizado en la tesis existe una mayor inclinación de las distintas unidades de análisis hacia cierto tipo de razones tanto para optar por las disciplinas, como por la vida académica y varían también cambian entre los grupos los referentes elegidos como criterios que debieran orientar la distribución de prestigio. A pesar de ello en todas las comunidades disciplinarias o tipos de establecimiento se observó una pluralidad de respuestas respecto a estos indicadores, por lo que valdría la pena saber en qué grado, con independencia de las disciplinas o tipos de organización a que pertenecen, estos aspectos coadyuvan a la explicación de la variabilidad en los resultados, inclinaciones formativas y formas de participación en el sistema de reconocimiento y recompensa.

En cuanto al peso de las preferencias y las orientaciones valorativas de los individuos es importante discriminar en qué medida este factor incide, junto a los otros señalados, además de en la concentración en la vida académica, en las formas de desarrollo de las actividades académicas y sus resultados. Desde una conceptualización distinta a la de modelo único de carrera académica, Finkelstein hace una revisión sistemática de la aparición histórica en los Estados Unidos de lo que llama las tres vías posibles de desarrollo de las trayectorias académicas, concibiendo la posibilidad de opción por parte del individuo en la jerarquización y combinación de las mismas en función de sus habilidades y preferencias. Incorpora como ejes de diversidad de la profesión académica, además de la dimensión disciplinaria (en la que para él tiene un peso fundamental la producción de nuevo conocimiento), la trayectoria dentro de las organizaciones (en que incluye la participación en las posiciones académico administrativas) y la que se desarrolla a través de actividades de vinculación entre la universidad y el contexto social, a lo que denomina la vía del servicio.

Si se incorpora al análisis de regresión múltiple tanto el grado de concentración en la vida académica, como las preferencias que expresaron nuestros entrevistados respecto a la combinación de las distintas actividades implicadas en el desarrollo del rol se podrá analizar inicialmente el impacto que este aspecto pudiera tener. Considerar la dimensión de orientación valorativa, a través de como ésta se trasluce en las razones para optar por la vida académica y en cuanto a las preferencias sobre las distintas combinaciones de actividades, permitiría deslindar la medida en que estas distintas concepciones estarían incidiendo en la explicación de la combinación de actividades y la variación de resultados entre los académicos entrevistados.

El modelo diseñado se reflejaría en la siguiente ecuación:

$$Z = B0(\text{Constante}) + B1(V20=\text{Sexo}) + B2(\text{PEDADINC}=\text{Edad al primer contrato}) + B3(\text{ORIGSOC}=\text{Origen social}) + B4(\text{INSTGMAX}=\text{Institución de estudios del grado máximo}) + B5(V04=\text{Disciplina de afiliación}) + B6(\text{RV07}=\text{Institución de adscripción en 1995}) + B7(\text{CMAMBINST}=\text{Está hoy en la institución del primer contrato}) + B8(\text{Grado máximo en 1995}) + B9(\text{CONTEST}=\text{continuidad en el campo de estudios de licenciatura}) + B10(\text{Estabilidad laboral en la incorporación}) + B11(\text{Tiempo completo de contratación en el primer contrato}) + B12(\text{Estabilidad laboral en 1995}) + B13(\text{Tiempo completo en 1995}) + B14(\text{Concentración en la vida académica 1995}) + B15(\text{PAUTSOCF}=\text{Pautas en la socialización formativa}) + B16(\text{Pautas en la incorporación a la vida académica}) + B17(\text{CONDESI3}=\text{Pautas desarrollo actividades en 1995}) + B18(\text{CONDESI1}=\text{Recursos para desarrollo de investigación}) + B19(\text{PARTDEC}=\text{Índice de participación en las decisiones}) + B20(\text{RV490}=\text{Preferencias sobre la combinación de actividades}).$$

Como puede observarse en el Cuadro 11, el modelo explica una proporción importante de la variabilidad en la forma de desarrollo y resultados en la vida académica de la población analizada, pero hay que señalar que alrededor del 15% de la población quedó ubicada en un grupo distinto de aquél a que efectivamente pertenece.

De las variables incorporadas en el análisis, resultaron significativas en la explicación de la pertenencia al grupo de docentes investigadores con publicaciones, con un nivel de confianza superior al 95%, las que se resaltan con negritas en el Cuadro 11 (ver la información de variables intervinientes en el modelo):

**CONDESI1**= Recursos para el desarrollo de investigación (Wald=13.8869 Sign. .0010)

**PAUTINC** = Pautas en la iniciación en la vida académica. (Wald= 9.6951 Sign. .0213)

**RGMAXAC**= Grado máximo al momento de la entrevista (Wald= 8.2332 Sign. .0414)

**RV327** = Tipo de contrato definitivo, es decir, estabilidad laboral 1995 (Wald=8.2332 Sign. .0058)

**RV230** = No haber tenido contrato definitivo en la incorporación (Wald=5.5261 Sign. .0187)

**Constante**= 5.4399 (Wald=9.0524 Sign. .0026)

Considerando que los grupos de comparación fueron en CONDESI1 quienes contaban con recursos para desarrollar la investigación, en PAUTINC, quienes tuvieron procesos de incorporación pautados tanto en docencia, como en investigación, en RGMAXAC, quienes al momento de la entrevista contaban con el doctorado, en RV372, quienes no tenían contrato definitivo en 1995 y en RV230, quienes no tuvieron definitividad en el primer contrato, e incluyendo en la construcción del modelo final sólo aquellas variables cuya significación fue superior a .05, la ecuación sería:

$$Z = 5.4399 - 1.3591(\text{No tienen recursos}) - 1.9527(\text{No hacen investig.}) - 1.7093(\text{Inc.pautada sólo en Inv.}) \\ - 0.0476(\text{Inc. Pautada sólo docencia}) - 0.9916(\text{no pautada en ninguna de las dos}) - 2.6793(\text{Sin lic.}) - 2.3513(\text{Licenciatura}) \\ - 1.5168(\text{Maestría o Especialización}) + 1.2243(\text{Contrato definitivo 1995}) - 1.1074(\text{contrato definitivo en la incorporación})$$

Como la probabilidad de formar parte del grupo de docentes investigadores con publicaciones de investigación no es una función lineal, sino logística de las variables explicativas, para valorar el efecto que tiene cada una de ellas en la variable a explicar, es necesario realizar el cálculo de probabilidad asociado al cambio en la colocación dentro del espacio de atributos de cada una de ellas (ver el cuadro al final del texto).

Si se comparan primero los atributos de los dos casos que presentan las probabilidades extremas, se encuentra que las condiciones asociadas a la mayor probabilidad de pertenecer al grupo de docentes investigadores con resultados de investigación publicados (caso número uno  $p=99.87\%$ ), fueron contar con recursos para el desarrollo de investigación, haberse iniciado en la vida académica acompañando a otro profesor de mayor experiencia tanto en la docencia, como en la investigación, contar con el grado de doctorado, tener estabilidad en el empleo en el momento de la entrevista, pero no haber obtenido la definitividad demasiado pronto, es decir, no haber tenido seguridad laboral desde el primer contrato; mientras que las características asociadas con la menor oportunidad de estar en ese grupo (caso número cuarenta y dos  $p=11.83\%$ ), fueron no realizar investigación al momento de la entrevista, haber tenido un proceso pautado de incorporación sólo en investigación, es decir, haberse iniciado como asistente o ayudante en el desarrollo de esa función, pero bajo su propia responsabilidad en sus actividades docentes, contar únicamente con estudios de licenciatura y aún no haber logrado el título, haber tenido un contrato definitivo en la incorporación y al haber cambiado de institución del primer contrato, no contar con un contrato definitivo al momento de la entrevista.

Si se interpreta primero, el significado de los elementos que no resultaron relevantes en la explicación del desarrollo complejo de las actividades académicas y la existencia de publicaciones, a pesar de lo grueso de la medición realizada con relación a la existencia de estas últimas, de los tipos de organización y la pertenencia a las comunidades disciplinarias, habría que destacar que ninguno de los contextos incorporados en el modelo resultaron en sí mismos significativos. No parece existir discriminación hacia las mujeres, ni según el origen social, en la probabilidad de participar en el grupo que tiene las condiciones exigidas por los nuevos mecanismos y criterios de evaluación. El tipo de institución en que se realizaron los estudios, al igual que en el caso norteamericano, no resultó un elemento claramente diferenciador en la productividad de población analizada. Por lo que, si en un análisis de los patrones de contratación de los distintos tipos de organizaciones, se encontrara que preferentemente se contrata a los egresados de instituciones del mismo tipo, o de las organizaciones de mayor prestigio, podría pensarse en que existe desigualdad de oportunidades, no necesariamente asociadas al desempeño, sino al contagio o transferencia de prestigio de las instituciones o mentores, que tiene un fuerte componente de desigualdad asociado a la forma histórica de distribución de los recursos públicos entre las distintas organizaciones que conforman el Sistema de Educación Superior del país.

En el contexto del modelo, la ausencia de peso de la institución de estudio del grado máximo en la pertenencia al grupo de docentes e investigadores con publicaciones, significa que su influencia en el desempeño de los académicos es menor que lo que se ha considerado dentro de política de contratación de las instituciones y en la asignación del financiamiento para la investigación de algunos organismos tanto públicos como privados. Aunque por los resultados del análisis de la socialización formativa, por las diferencias en la eficiencia terminal en el posgrado y la importancia que el grado académico tiene para la presencia de resultados de investigación habría que profundizar el análisis en el futuro preguntándonos de qué depende el éxito en la obtención del grado. Por otro lado, algunos de los factores que resultaron significativos no han sido objeto de reflexión

o análisis ni por parte de las organizaciones o el gobierno, ni de las propias comunidades académicas o disciplinarias: como sería el caso del peso que tiene la forma específica de iniciación en las actividades de docencia e investigación.

Que la disponibilidad de recursos para la investigación, factor heterogéneamente distribuido entre los distintos tipos de organizaciones, haya resultado más significativo que la pertenencia a los distintos tipos de organización, podría interpretarse como que efectivamente la presencia de publicaciones y su visibilidad, como señalaban Cole and Cole, depende de las condiciones materiales ofrecidas en las organizaciones para el desarrollo de las actividades académicas, más que de otros rasgos característicos de las mismas, como pudiera ser la proporción de tiempos completos en su personal académico, las regulaciones y patrones de interacción al momento de la entrevista, o la forma de participación en las decisiones (todos ellos factores que aunque se incluyeron en el modelo, no resultaron significativos en la explicación de la variable dependiente). Al controlar el grado de escolaridad, el tipo y tiempo de contrato en la incorporación y en la entrevista (condiciones formales de trabajo), la concentración en la vida académica (grado de compromiso con la profesión académica, que pudo verse en la tesis depende de manera importante de la comunidad disciplinaria de afiliación) y las preferencias de los individuos respecto a las distintas combinaciones de actividades (que colaboran también como factores significativos en el modelo desarrollado para explicar la concentración en la vida académica), tampoco resultó significativa la pertenencia a las distintas comunidades disciplinarias. De lo que se desprendería que si bien el patrón de combinación de las actividades académicas y extra-académicas, es decir, el uso del tiempo laboral total disponible está fuertemente influido por el tipo de campo de conocimiento practicado y las orientaciones o inclinaciones hacia las actividades características de las mismas, controlando los patrones de socialización en los distintos momentos de la trayectoria y las preferencias de los individuos, la comunidad disciplinaria de afiliación no resultó directamente significativa para diferenciar al grupo que realiza la vida académica en forma compleja y presenta resultados de investigación publicados, del resto de la población analizada. Es decir, tampoco la comunidad disciplinaria de afiliación parece ser un factor determinante de la combinación de actividades laborales y la productividad, lo que ratifica el hallazgo de que a pesar de la diferente proporción de miembros de las distintas comunidades disciplinarias en el SNI, esto no obedece a un sesgo respecto a los criterios explícitos en el mismo, sino a una diferente forma de participación de sus miembros en la producción académica.

Si bien la comunidad disciplinaria de afiliación, el tiempo de contrato, la preferencia individual sobre distintas combinaciones de las actividades y la edad, estarían relacionadas con la concentración en la vida académica, ninguno de estos aspectos parecen tener la misma importancia para explicar las diferencias en el desarrollo de las actividades y los resultados de los académicos analizados. Lo que resulta interesante, es que como se señalaba, como conclusión provisional del análisis bivariado en la construcción del modelo, el supuesto de que la concentración en la vida académica está fundamentalmente asociado con la complejidad del desarrollo del rol y la productividad en las distintas actividades, parece haber sido puesto en cuestión. No sólo existen académicos no concentrados que participan en el desarrollo complejo de la vida académica, sino también parecería que esto no depende del tiempo de contratación, sino en mayor medida de las condiciones de estabilidad y el momento en que está fue obtenida. Una estabilidad demasiado temprana actúa en cierto grado como detractor de la productividad, como diría el dicho popular, *lleva a sentarse en los laureles* . Pero la falta de estabilidad de manera prolongada, produce también un efecto negativo para el desarrollo de una vida académica compleja y productiva.

Si ni la institución de estudio, ni la de adscripción, ni la comunidad disciplinaria de afiliación explican la diferenciación de resultados en la población estudiada, sino que los factores que resultaron tener mayor peso fueron la disponibilidad de recursos específicos para el desarrollo de la investigación y los patrones y pautas de iniciación en la vida académica, es vital el análisis de los criterios con los cuales se asignan los recursos públicos a las distintas organizaciones, pues de reproducirse los patrones históricos de asignación de los recursos públicos, no sólo difícilmente se modificaran las condiciones actuales de funcionamiento del Sistema de Educación Superior, sino que se estarán brindando oportunidades desiguales a quienes pertenecen a los distintos tipos de organizaciones y se atentaría contra el criterio meritocrático o de verdadero reconocimiento al desempeño.

A pesar de las enormes diferencias observadas en la forma de desarrollo de la vida académica en los distintos tipos de organizaciones de la clasificación propuesta, no resultó significativa la pertenencia a ellas para la diferenciación en términos de la productividad de la población analizada. Más que el tipo de organización de adscripción o el cambio de adscripción laboral respecto a la institución del primer contrato, parece que la diferenciación de los recursos disponibles brinda distintas oportunidades a quienes laboran en ellas de participar en el desarrollo del conocimiento. Por otro lado, más que la organización de adscripción en la iniciación en la vida académica, parece que serían los patrones y pautas de interacción vividos por los individuos durante la iniciación en la vida académica, con cierta independencia del contexto disciplinario u organizacional en que tuvieron lugar, lo que genera, en mayor medida, la diferenciación del grupo de docentes e investigadores con publicaciones, respecto al resto de la población analizada.

Los resultados del análisis dan pie a un conjunto de reflexiones sobre la política pública dirigida hacia los académicos. Si se analizan los mecanismos de diferenciación, habría que señalar, que si bien han producido un aumento en el número de publicaciones, por la proporción que hoy representan los recursos obtenidos como premio a la productividad dentro del ingreso total de tipo académico (especialmente porque no tienen ninguna forma de incorporación estable al ingreso futuro), pudieran generar en los académicos, a pesar de la existencia de contratos definitivos, una sensación de inestabilidad que afectaría las condiciones necesarias para el desarrollo de la vida colegiada y la producción de resultados producto de procesos de investigación sistemáticos de largo alcance. Es decir, probablemente las publicaciones no siempre, ni principalmente, sean productos parciales asociados a programas de búsqueda de largo plazo, sino que estos mecanismos, al menos teóricamente, tenderían a propiciar el refrito y la simulación para garantizar cierta estabilidad en el monto de ingresos recibidos. Los recursos derivados de la evaluación, más que complementarios, formas de premio y reconocimiento a las labores extraordinarias, se han convertido en parte de los ingresos ordinarios con los que se enfrenta al deterioro del valor adquisitivo del salario contractual, por su importancia relativa, sin ellos se pone en riesgo la reproducción del nivel de vida de los académicos.

Como la estabilidad laboral parecería ser una condición importante para el desarrollo complejo de las actividades académicas, no sólo para la existencia de resultados de investigación, el énfasis excesivo de los mecanismos de evaluación en las publicaciones, pudiera provocar una desarticulación de las comunidades disciplinarias y por ende, dificultar que los académicos actuales se preocupen y ocupen seriamente respecto a los procesos de seguimiento en la iniciación de quienes tendrán que sustituirlos en el futuro y esto, como parecería estar ocurriendo, tendría además un costo importante en la participación de los académicos en la vida y toma de decisiones en las organizaciones de educación superior, pues ninguna de estas tareas se contemplan como elementos importantes en la medición y concepción actual de su productividad.

Por la importancia que parecen tener los procesos de socialización en la iniciación de la vida académica, la carencia de recursos y la ausencia de una política de contratación dirigida a la renovación pautada de la planta académica actual, pueden representar un cuello de botella en el futuro de la profesión académica del país. Contra lo que apuestan, el PROMEP y algunos altos dirigentes de las organizaciones de educación superior, parece que contar con el nivel de doctorado o duplicar la proporción de tiempos completos en la planta académica nacional, si bien ayudan, no garantizarán, ni la concentración en la vida académica (pues la escolaridad no fue un factor significativo en la explicación de esa variable dependiente), ni el desarrollo complejo de la vida académica y la presencia de publicaciones (pues si bien hay asociación entre el nivel de formación y las publicaciones, no la hay entre los resultados reportados por los académicos y su tiempo de contratación).

En cambio, la reducción de los recursos públicos destinados a fines distintos del pago de salarios y becas, pudiera tener efectos sumamente adversos en la participación de los académicos en la comunidad científica internacional. Aunque, como puede observarse en el Cuadro 12, el nivel de escolaridad atenúa la importancia de no contar con recursos para el desarrollo de la investigación, tanto este aspecto como haber iniciado la vida académica de manera poco pautada, representan condiciones adversas al desarrollo de manera compleja de la vida académica y para la productividad del personal académico.

La existencia de procesos pautados de incorporación a la vida académica, es decir, la organización de la recepción de quienes inician la vida académica no ha sido motivo de reflexión y análisis, ni en las organizaciones, ni por parte de quienes en el sector público diseñan instrumentos que buscan incidir en el desarrollo de esta profesión. El peso del proceso de socialización durante la escolarización formal, especialmente relevante para lograr culminar con éxito los estudios de los distintos niveles (y por eso indirectamente importante en uno de los factores que tienen un peso explicativo importante en la complejidad del desarrollo de las actividades y la productividad: el grado máximo logrado en el momento de la entrevista) y aun, los intentos de pautar y organizar el trabajo académico en las organizaciones en el presente, no parecen ser capaces de suplir las deficiencias provocadas por procesos azarosos de socialización en la iniciación de la carrera académica. Por ello, sería especialmente importante poner mayor atención a esta dimensión del desarrollo de la vida académica, diseñar una estrategia de renovación de la planta académica actual, cuidar las condiciones de retiro y organizar la recepción de sus nuevos miembros.

### **Principales conclusiones y reflexiones respecto a la política actual hacia los académicos mexicanos**

A pesar de las diferencias observadas entre las trayectorias de los académicos de las distintas agrupaciones sociales analizadas, no es meramente el hecho de pertenecer a ellas lo que explica la diferenciación de resultados en la población estudiada. Sería más bien la influencia de estos grupos en la trayectoria formativa, las pautas y formas de interacción que propician en los distintos momentos de la trayectoria académica y su capacidad de actuar como grupos de referencia, lo que explicaría la variación en la forma de desarrollar la vida académica. Si bien la comunidad disciplinaria de afiliación, el tiempo de contrato, la preferencia individual sobre distintas combinaciones de las actividades y la edad, estarían relacionadas significativamente con la concentración en la vida académica, ninguno de estos aspectos parecen tener la misma importancia para explicar las diferencias en el desarrollo de las actividades y los resultados de los académicos analizados.

Otra cuestión que resulta interesante como posible conclusión del análisis realizado es que el supuesto de que la concentración en la vida académica está fundamentalmente asociado con la complejidad del desarrollo del rol y la productividad en las distintas actividades, parece haber sido puesto en cuestión. No sólo existen académicos no concentrados que participan en el desarrollo complejo de la vida académica y tienen resultados de investigación publicados, sino también parecería que esto no depende del tiempo de contratación, sino según los resultados del análisis multivariado realizado, los factores de mayor peso en la explicación de la pertenencia a ese grupo de académicos serían la disponibilidad de recursos para la investigación, el nivel formativo alcanzado al momento de la entrevista, la forma en que ocurrió la iniciación en la vida académica y la estabilidad laboral (con signos contrarios según el momento en que ésta fue obtenida).

Si ni la institución de estudio o de adscripción, ni la comunidad disciplinaria de afiliación como tales explican la diferenciación de resultados en la población estudiada, sino que los factores que resultaron tener mayor peso en el modelo de regresión logística sobre los resultados de los entrevistados serían la disponibilidad de recursos específicos para el desarrollo de la investigación, el nivel de formación y los patrones y pautas de iniciación en la vida académica, por un lado, sería vital revisar los criterios con los cuales se asignan los recursos públicos a las distintas organizaciones y la definición de sus misiones, pues de reproducirse los patrones históricos de asignación de los mismos, no sólo difícilmente se modificarán las condiciones actuales de funcionamiento del Sistema de Educación Superior, sino que se estarán brindando oportunidades desiguales a quienes pertenecen a los distintos tipos de organizaciones y se atentaría con ello contra el criterio meritocrático o de verdadero reconocimiento al desempeño que supuestamente orienta la producción de conocimiento; por otro lado, si más que la organización de adscripción en la iniciación en la vida académica, parece que son los patrones y pautas de interacción vividos por los individuos durante ese momento de su trayectoria (diferencial tanto entre los distintos contextos disciplinarios, como organizacionales), lo que genera, en mayor medida, la diferenciación del grupo de docentes e investigadores con publicaciones, respecto al resto de la población analizada, sería necesario atender con mayor cuidado los procesos incorporación e iniciación en la vida académica de las siguientes generaciones de académicos.

La existencia de procesos pautados de incorporación a la vida académica, es decir, la organización y regulación de la recepción de quienes inician la vida académica no ha sido motivo de reflexión y análisis sistemático, ni en las organizaciones, ni por parte de quienes en el sector público diseñan instrumentos que buscan incidir en el desarrollo de esta profesión. El peso del proceso de socialización durante la escolarización formal, especialmente relevante para lograr culminar con éxito los estudios de los distintos niveles (y por eso indirectamente importante en uno de los factores que tienen un peso explicativo importante en la complejidad del desarrollo de las actividades y la productividad: el grado máximo logrado en el momento de la entrevista) y aun, los intentos de pautar y organizar el trabajo académico en las organizaciones en el presente, no parecen ser capaces de suplir las deficiencias provocadas por procesos azarosos de socialización en la iniciación de la carrera académica. Por ello, sería especialmente importante poner mayor atención a esta dimensión del desarrollo de la vida académica, diseñar una estrategia de renovación de la planta académica actual, cuidar las condiciones de retiro y organizar la recepción de sus nuevos miembros.

Un último aspecto general que habría que revisar, son los posibles efectos no esperados de los mecanismos de contratación y el sistema de recompensas vigentes sobre la organización de la vida académica y la estabilidad laboral. El modelo sugiere que una estabilidad demasiado temprana actúa en cierto grado como detractor de la productividad, como diría el dicho popular, lleva a sentarse en los laureles. Pero la falta de estabilidad de manera prolongada, produce también un efecto negativo para el desarrollo de una vida académica compleja y productiva.

Contra quienes argumentan que hay que garantizar la seguridad en el empleo a todo aquel que tiene más de seis meses contratado en una institución de educación superior, el análisis muestra que quienes obtuvieron la definitividad desde el primer contrato tienen sólo la tercera parte de la probabilidad de formar parte del grupo de quienes presentaron algún tipo de resultados publicados, que quienes la obtuvieron posteriormente. Pero también se deriva del análisis que la falta de estabilidad prolongada produce un efecto negativo para el desarrollo de una vida académica compleja y productiva, pues quienes no tenían estabilidad laboral al momento de la entrevista presentaron sólo la tercera parte de probabilidad de formar parte de ese grupo que quienes tenían certidumbre respecto a la continuidad en su empleo.

Estos resultados dan pie a un conjunto de reflexiones sobre la política pública dirigida hacia los académicos. Si se analizan los mecanismos de diferenciación, habría que señalar, que si bien han producido un aumento en el número de publicaciones, por la proporción que hoy representan los recursos obtenidos como premio a la productividad dentro del ingreso total de tipo académico (especialmente porque no tienen ninguna forma de incorporación estable al ingreso futuro), pudieran generar en los académicos, a pesar de la existencia de contratos definitivos, una sensación de inestabilidad que afectaría las condiciones necesarias para el desarrollo de la vida colegiada y la producción de resultados producto de procesos de investigación sistemáticos de largo alcance. Es decir, probablemente las publicaciones no siempre, ni principalmente, sean productos asociados a programas de búsqueda de largo plazo, sino que estos mecanismos, al menos teóricamente, tenderían a propiciar el refrito y la simulación para garantizar cierta estabilidad en el monto de ingresos recibidos.

Los recursos derivados de la evaluación, más que complementarios y formas de premio y reconocimiento a las labores extraordinarias, se han convertido en parte de los ingresos ordinarios con los que se enfrenta al deterioro del valor adquisitivo del salario contractual, por su importancia relativa, sin ellos se pone en riesgo la reproducción del nivel de vida de los académicos. Como la estabilidad laboral parecería ser una condición importante para el desarrollo complejo de las actividades académicas, no sólo para la existencia de resultados de investigación, el énfasis excesivo de los mecanismos de evaluación en las publicaciones, pudiera provocar una desarticulación de las comunidades disciplinarias y por ende, dificultar que los académicos actuales se preocupen y ocupen seriamente respecto a los procesos de seguimiento en la iniciación de quienes tendrán que sustituirlos en el futuro y esto, como parecería estar ocurriendo, tendría además un costo importante en la participación de los académicos en la vida y toma de decisiones en las organizaciones de educación superior, pues ninguna de estas tareas se contemplan como elementos importantes en la medición y concepción actual de su productividad.

Por la importancia que parecen tener los procesos de socialización en la iniciación de la vida académica, la carencia de recursos y la ausencia de una política de contratación dirigida a la renovación pautada de la planta académica actual, pueden representar un cuello de botella en el futuro de la profesión académica del país. Contra lo que apuestan, el PROMEP y algunos altos dirigentes de las organizaciones de educación superior, parece que contar con el nivel de doctorado o duplicar la proporción de tiempos completos en la planta académica nacional, si bien ayudan, no garantizarán, ni la concentración en la vida académica (pues la escolaridad no fue un factor significativo en la explicación de esa variable dependiente), ni el desarrollo complejo de la vida académica y la presencia de publicaciones (pues si bien hay asociación entre el nivel de formación y las publicaciones, no la hay entre los resultados reportados por los académicos y su tiempo de contratación).

En cambio, la reducción de los recursos públicos destinados a fines distintos del pago de salarios y becas, pudiera tener efectos sumamente adversos en la participación de los académicos en la comunidad científica internacional. Aunque el nivel de escolaridad atenúa la importancia de no contar con recursos para el desarrollo de la investigación, tanto este aspecto como haber iniciado la vida académica de manera poco pautada, representan condiciones adversas al desarrollo de manera compleja de la vida académica y para la productividad del personal académico.

En México son relativamente escasos los recursos que se invierten en el desarrollo de investigación. Por otra parte, el acceso al financiamiento disponible está vinculado a la forma de estratificación y los patrones de interacción que operan dentro de la comunidad disciplinaria de afiliación, pero también al prestigio de la organización en que se desarrollaron los estudios y al de aquella en que se prestan los servicios profesionales. Impulsar la coautoría entre los asesores y los estudiantes de posgrado y el desarrollo pautado de quienes están en formación, haría más probable que los jóvenes lograrán acumular la experiencia y el currículum necesario para solicitar recursos por su cuenta en el futuro (un ejemplo en que este tipo de prácticas están presentes sería el de la comunidad de los físicos). Si el solicitante cuenta con el apoyo de la organización y ésta forma parte del grupo de instituciones reconocidas dentro del padrón de excelencia de CONACyT, como diría Crane, con cierto grado de independencia de los méritos del proyecto mismo o de los resultados anteriores del solicitante, éste tendrá mayores probabilidades de conseguir los recursos que requiere para continuar con sus investigaciones (influencia del prestigio de la institución de formación y adscripción y de los mentores).

Aunque ni la pertenencia a ciertas disciplinas o tipos de organización resultaron factores significativos en la explicación de la diversificación en la combinación de actividades y resultados de los académicos, por la variación de las trayectorias de sus integrantes podría considerarse que ejercen una influencia indirecta: las organizaciones especialmente en las condiciones de trabajo y recursos que brindan a sus integrantes y las disciplinas sobre la inclinación hacia los estudios de doctorado, las preferencias y pautas de interacción tanto en la formación, como en la incorporación a la vida académica, todos ellos factores que sí resultaron significativos en las ecuaciones.

Por un lado, al separar para el análisis multivariado la influencia que estos factores tienen como contexto o grupo de pertenencia, de los rasgos que parecen caracterizarlos como colectivos, por ejemplo sus condiciones de contratación, sus patrones de interacción y sus orientaciones valorativas, se buscaba desentrañar cuáles de esas dimensiones habría que explorar con mayor profundidad en futuras investigaciones y precisar las implicaciones que tendrían estos primeros hallazgos en términos de la evaluación y rediseño de la política pública en curso. Por otro, por el nivel de agregación en que se decidió analizar la influencia de estos aspectos, habría que tomar con cautela estos resultados. Seguramente en exploraciones futuras el mejor nivel de análisis de la influencia tanto de las disciplinas, como de las organizaciones, sería como proponía Cartter, construir una escala de prestigio de las dependencias específicas (departamentos o áreas dentro de las organizaciones) en cada una de las disciplinas o incluso especializaciones dentro de las mismas.

CONDICIONES Y PERSPECTIVAS DE DESARROLLO DE LA PROFESIÓN ACADÉMICA

Cálculo de probabilidades según distribución en las categorías de las variables significativas en la ecuación

	RDI													Probabilidad	
	Constante	CR	SR	NI	EA	SI	SD	NP	SL	L	MoE	D	D95		DI
Caso 1	5.4399	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0.998725
Caso 2	5.4399	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0.995056
Caso 3	5.4399	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0.991085
Caso 4	5.4399	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0.992997
Caso 5	5.4399	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0.973284
Caso 6	5.4399	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0.952659
Caso 7	5.4399	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0.998663
Caso 8	5.4399	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0.994816
Caso 9	5.4399	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0.990654
Caso 10	5.4399	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0.996571
Caso 11	5.4399	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0.986784
Caso 12	5.4399	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0.976328
Caso 13	5.4399	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0.994216
Caso 14	5.4399	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0.977858
Caso 15	5.4399	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0.950428
Caso 16	5.4399	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0.986777
Caso 17	5.4399	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0.968864
Caso 18	5.4399	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0.980596
Caso 19	5.4399	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0.956407
Caso 20	5.4399	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0.940493
Caso 21	5.4399	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0.943503
Caso 22	5.4399	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0.878787
Caso 23	5.4399	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0.839300
Caso 23	5.4399	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0.839300
Caso 24	5.4399	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0.935873
Caso 25	5.4399	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0.863681
Caso 26	5.4399	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0.820280
Caso 27	5.4399	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0.693241
Caso 28	5.4399	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0.495226
Caso 29	5.4399	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0.414095
Caso 30	5.4399	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0.467898
Caso 31	5.4399	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0.276278
Caso 32	5.4399	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0.215689
Caso 33	5.4399	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0.815364
Caso 34	5.4399	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0.657198
Caso 35	5.4399	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0.869280
Caso 36	5.4399	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0.593381
Caso 37	5.4399	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0.387828
Caso 38	5.4399	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0.313368
Caso 39	5.4399	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0.580023
Caso 40	5.4399	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0.300228
Caso 41	5.4399	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0.157013
Caso 42	5.4399	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0.118304
Caso 43	5.4399	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0.878851
Caso 44	5.4399	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0.614188
Caso 45	5.4399	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0.408671
Caso 46	5.4399	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0.332383

RDI: Recursos para el desarrollo de investigación  
 PIVA: Pautas en la incorporación a la vida académica  
 GMM: Grado máximo al momento de la entrevista

CR: Con rec. SR: Sin rec NI: No Invest. EA: En ambas SI: Sólo Inv. SD: Sólo Doc. NP: No pautada  
 SL: Sin Lic. L: Lic. MoE: Maest. o Espec. D: Doct. D95: Def.95 DI: Def. Inc.

<sup>0</sup>\*N. del E. El presente artículo se basa en la tesis doctoral de la autora, publicada por la ANUIES el año 2000 bajo el título *Profesión académica, disciplinas y organizaciones*. Por razones de espacio, la presente versión fue adecuada, dejando a un lado las referencias bibliográficas y las notas a pie de página. El lector interesado en el trabajo de la Dra. Grediaga puede consultarlo en la referencia incluida líneas arriba.