



# Iniciar la carrera académica en México: Experiencias del personal académico novel en las universidades públicas

Starting an academic career in Mexico: experiences of young researchers at public universities

Volumen 26, Número 2

Mayo - Agosto

pp. 1-31

Carlos Alberto Barreras Beltrán  
Edgar Oswaldo González Bello  
Isabel María García-Meza

## Citar este documento según modelo APA

Barreras Beltrán, Carlos Alberto., González Bello, Edgar Oswaldo., y García-Meza, Isabel María. (2026). Inicia la carrera académica en México: Experiencias del personal académico novel en las universidades públicas. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 26(2), 1-31. <https://doi.org/10.15517/psmv4e37>

## Iniciar la carrera académica en México: Experiencias del personal académico novel en las universidades públicas

Starting an academic career in Mexico: experiences of young researchers at public universities

Carlos Alberto Barreras Beltrán\*  
Edgar Oswaldo González Bello  
Isabel María García-Meza

**Resumen:** Este estudio tiene como objetivo analizar las experiencias del personal académico novel durante su ingreso a la carrera académica en universidades públicas de México. Con un enfoque cualitativo, se realizaron entrevistas semiestructuradas a 21 personas académicas noveles adscritas a dos universidades públicas del noroeste de México para examinar la transición hacia la titularidad académica y los aspectos que inciden en la adaptación institucional y de producción científica. El muestreo fue por conveniencia y bajo criterios de selección, según su reconocimiento como personas investigadoras. Se empleó una perspectiva fenomenológica interpretativa, los resultados se analizaron a partir de la construcción de temas analíticos y se organizaron por categorías de análisis. Los resultados muestran trayectorias diferenciadas determinadas por: la experiencia previa, los nombramientos y la cultura organizacional de los departamentos. Se identifican dos rutas de inserción: una abrupta, marcada por la sobrecarga administrativa, y otra gradual, que favorece la continuidad del trabajo científico. Asimismo, las normas institucionales y los programas de estímulo a la docencia configuran un contexto que puede limitar el desarrollo de la investigación, en particular entre quienes carecen de capital institucional. Se concluye la necesidad de considerar programas de inducción, apoyo y acompañamiento para el personal académico en etapa inicial, así como un análisis de las políticas de estímulo y las condiciones de infraestructura en las Instituciones de Educación Superior (IES) mexicanas. La incorporación exitosa a la carrera académica depende no solo del mérito individual, sino de la articulación entre la cultura institucional, el apoyo comunitario y el reconocimiento organizacional.

**Palabras clave:** educación superior, personal investigativo, cultura académica, universidad.

**Abstract:** This study aims to analyze the experiences of newly appointed academic staff during their entry into the academic career at public universities in Mexico. Using a qualitative approach, semi-structured interviews were conducted with 21 newly appointed academics from two public universities in northwestern Mexico to examine the transition to tenure and the factors that influence institutional adaptation and scientific output. Sampling was by convenience and selection criteria, based on participants' recognition as researchers. An interpretive phenomenological perspective was employed, and the results were analyzed through the construction of analytical themes and organized into categories of analysis. The results reveal differentiated trajectories determined by prior experience, appointments, and the organizational culture of the departments. Two pathways to integration are identified: one abrupt, marked by administrative overload, and another gradual, which favors the continuity of scientific work. Furthermore, institutional norms and teaching incentive programs create a context that can limit research development, particularly among those lacking institutional capital. The study concludes that induction, support, and mentoring programs are needed for academic staff in their initial stages, along with an analysis of incentive policies and infrastructure conditions in Mexican Higher Education Institutions (HEIs). Successful integration into an academic career depends not only on individual merit but also on the alignment between institutional culture, community support, and organizational recognition.

**Keywords:** higher education, investigative staff, academic culture, universities.

---

\* Información de las personas autoras al final del artículo

Dirección electrónica de contacto: [carlos.barreras@unison.mx](mailto:carlos.barreras@unison.mx)

**Artículo recibido:** 30 de octubre, 2025

**Enviado a corrección:** 4 de febrero, 2026

**Aprobado:** 6 de abril, 2026

## 1. Introducción

Los cambios del panorama científico y de la educación superior configuraron un mercado más competitivo y complejo. La tendencia entre universidades por posicionarse en los rankings de investigación ocasiona que aumenten las expectativas hacia quienes buscan consolidarse como académicos y académicas en Instituciones de Educación Superior (IES), generando una cultura de performatividad (Browning et al., 2017; Larsen et al., 2024). Lo anterior ha generado un mayor interés en el estudio de la organización y el quehacer académico.

Las académicas y académicos nóveles – a diferencia de sus colegas con trayectorias consolidadas- conforman un grupo con características y necesidades particulares dentro de la comunidad académica (Poppelaars et al., 2022). Este sector enfrenta condiciones específicas que influyen en sus posibilidades de construir carreras sostenibles. Diversas investigaciones han identificado múltiples elementos que explican el desarrollo de una carrera científica exitosa, como la formación previa, la productividad en etapa temprana y la capitalización de recursos (Ansmann et al., 2014; Sakurai y Mason, 2022). Estudios como los de Bauder (2020), Fisher y James (2022), y Laudel y Bielick (2018) determinan que las carreras previamente exitosas presentan una mayor probabilidad de consolidarse tras obtener un puesto en una IES.

Otros estudios han enfatizado la relevancia de elementos como la formación en instituciones de prestigio y la participación en proyectos de investigación (Aguinis et al., 2016; Lutter y Schröder, 2016; Xie, 2014). En términos de comportamiento, se observa una tendencia creciente a la movilidad geográfica con el objetivo de encontrar oportunidades laborales (Fisher y James, 2022). Esta movilidad supone procesos de adaptación a nuevas dinámicas organizacionales, culturas académicas y estructuras internas. En este contexto, resulta crucial analizar cómo, en sus primeros años, académicas y académicos nóveles logran sostener su actividad científica.

Sin embargo, la integración en las IES no está exenta de desafíos; Acker y Webber (2020) señalan que, en este contexto, el personal académico novel está expuesto a una serie de presiones asociadas a evaluaciones, cargas laborales y expectativas que generan tensiones y riesgos para la consolidación de su carrera académica. La falta de apoyo entre pares, la ausencia de claridad sobre expectativas profesionales y el desequilibrio entre lo personal y laboral también afectan su desempeño (Poppelaars et al., 2022).

Frente a este panorama, algunos países han impulsado programas de soporte con el fin de ofrecer oportunidades de sostenimiento en el circuito de investigación (Poppelaars et al., 2022; Speelman, 2021). Acciones como priorizar oportunidades de aprendizaje profesional,

crear recursos para respaldar sus perfiles de investigación y desarrollar una red de apoyo resultan favorables para dar estabilidad (Larsen et al., 2024).

En México, los estudios sobre el personal académico novel aún son incipientes. Entre los estudios sobre este tema destaca el de Canales y Hamui (2020), en el que se analizan variables que inciden en la transición del doctorado a la actividad científica, con énfasis en la formación científica y las condiciones institucionales; sin embargo, no profundiza en lo que ocurre una vez que estas personas ingresan a las IES. En años recientes, derivado del proyecto internacional *Academic Profession in the Knowledge-based Society*, se ha explorado cómo las IES influyen en la orientación de las actividades académicas y la organización del tiempo de trabajo (Estévez-Nenniger et al., 2021); no obstante, se analiza al personal académico en su conjunto, sin una diferenciación por estratos de académicos en su etapa inicial y consolidados.

Las políticas de evaluación en México surgidas hace casi cuatro décadas sentaron las bases para la profesionalización del profesorado en educación superior. En 1996, se creó el Programa para la Mejora del Profesorado como un mecanismo para impulsar la formación, actualización y superación del profesorado. Desde entonces y con ajustes en sus reglas de operación ha sido un marco normativo para la configuración de un perfil deseable del personal académico en las IES. Esta política sigue vigente a través del Programa para el Desarrollo Profesional Docente, el cual reconoce al profesorado de educación superior que cumple satisfactoriamente sus funciones de docencia, investigación, tutorías y gestión académica (Subsecretaría de Educación Superior, 2024).

Los programas de incentivos y reconocimiento se han interiorizado en las agendas de las Universidades Públicas y han modificado el desarrollo y desempeño de personas académicas, orientándolas a una proliferación de funciones, lo cual genera expectativas sobre una mayor producción académica (Negrete et al., 2021). En México, quienes aspiran a una carrera académica enfrentan la exigencia de demostrar la capacidad de responder a una multiplicidad de actividades. Esto plantea un desafío para las académicas y académicos noveles que se han incorporado a una cultura académica durante el proceso de formación, han asumido la secuencia de papeles identitarios y capitalizado los recursos a su disposición (Canales y Hamui, 2020).

Considerando la relevancia de este escenario, este texto tiene como objetivo analizar las experiencias de académicas y académicos noveles sobre su ingreso a la carrera académica en IES públicas del noroeste de México. Se destaca el proceso de transición de su carrera

académica en etapa inicial, cómo experimentan las dinámicas institucionales al obtener puestos de tiempo completo y cómo las comunidades académicas ejercen presiones, adjudicando papeles que implican funciones y otras expectativas a cumplir, las cuales influyen en el sostenimiento de sus carreras de investigación.

## 2. Referente Teórico

Los primeros estudios que analizaron la profesión académica expusieron la relación que existe entre el trabajo académico, la disciplina y las características contextuales de las instituciones (Clark, 1987). Desde entonces, se ha buscado teorizar sobre cómo y en qué medida los elementos organizacionales inciden en la forma en que la comunidad académica desarrolla sus actividades. El modelo teórico propuesto por Clark (1987) continúa siendo uno de los referentes más influyentes para explicar la heterogeneidad del trabajo académico, pues explica cómo la disciplina y el tipo de institución configuran la jerarquización de funciones académicas (docencia, investigación y gestión) y producen diferentes formas de fragmentación laboral. Asimismo, subraya la necesidad de considerar otros elementos, como la manera en que las universidades orientan al personal.

En vertientes similares, algunas investigaciones han mostrado que las diferencias entre los sistemas científicos a nivel nacional y la organización interna de las IES inciden en las actividades de investigación, las trayectorias profesionales y las oportunidades de consolidación (Enders y Musselin, 2008; Laudel y Glaser, 2008). Estas perspectivas institucionales han dado paso al concepto de la profesión académica organizada, esta destaca que las carreras académicas no solo dependen de elecciones individuales, sino también de estructuras laborales, políticas de financiamiento, culturas organizacionales y expectativas institucionales.

Durante el proceso de incorporación a la carrera académica, el personal de nuevo ingreso se enfrenta a una doble exigencia: cumplir con los requisitos formales de su nombramiento (investigación, docencia, tutorías y gestión) y adaptarse a las culturas institucionales, a los mecanismos de evaluación y a los recursos existentes. Para analizar estas dimensiones, se retoman los aportes de diversos autores (Austin, 2002; Austin y McDaniels, 2006; Ball, 2003) con los siguientes ejes teóricos: (1) la performatividad y la cultura evaluativa, y (2) la socialización académica y el desarrollo de la identidad investigativa.

Desde la noción de la performatividad, los sistemas de evaluación y rendimientos medibles en el ámbito educativo transforman al personal académico en sujetos

“performativos”, organizados en función de indicadores y objetivos institucionales (Ball, 2003). Esto implica que el personal académico en etapa inicial puede internalizar la lógica de la producción como parte de su identidad profesional emergente o, por el contrario, puede verse disminuido por las lógicas institucionales y las otras demandas de los puestos académicos.

Esta perspectiva ha sido ampliada por autores como Lyotard (1993), quien anticipó que la lógica tecnocrática basada en el rendimiento domina las instituciones del conocimiento. Asimismo, Marginson (2008) advertía sobre el incremento de la competitividad reputacional en el campo académico a nivel global. Desde estos marcos, el personal académico novel puede interiorizar una lógica productivista, integrándola como parte de su identidad académica emergente; o bien, experimentar tensiones entre las normativas y la cultura establecida.

De manera complementaria, la noción de cultura de auditoría (*audit culture*) describe cómo los mecanismos de rendición de cuentas pueden generar efectos estructurales en las organizaciones académicas, redefiniendo aquello que se considera “relevante” y quiénes están habilitados para ello (Shore y Wright, 2015). Estas culturas generan efectos estructurales al redefinir qué actividades académicas se valoran, quiénes se consideran exitosos y cómo se distribuyen los recursos. En esta dinámica, las métricas tienden a convertirse en el fin y las instituciones funcionan como dispositivos de control que moldean el comportamiento y las expectativas (Strathern, 2000).

El enfoque de socialización académica aporta una comprensión de cómo el personal académico atraviesa procesos de incorporación profesional en los que se aprenden competencias técnicas, normas tácitas, redes de relación y expectativas institucionales. Particularmente, la socialización durante la formación doctoral configura su sentido de pertenencia, capital social y las trayectorias futuras en la academia (Austin, 2002). La socialización académica involucra aprendizajes formales e informales que le permiten al personal investigador apropiarse de los códigos disciplinarios y comportamientos de la comunidad (Austin y McDaniels, 2006).

Estos aspectos se relacionan con la construcción de la identidad científica; Weidman et al. (2001) sostienen que la construcción de una identidad sólida en etapas tempranas, como la formación doctoral, puede predecir trayectorias futuras. Por lo tanto, a pesar de las fricciones a las que se pueden exponer en sus primeros años como personal académico, la identidad configurada durante la formación y los capitales acumulados propician el sostenimiento de sus funciones académicas. Además, autores como Gardner (2008) subrayan que la pertenencia a

comunidades disciplinares y redes de origen influye de forma decisiva en los ajustes y transiciones hacia la vida académica.

En este campo, el análisis de la etapa inicial de la carrera académica es un tema relevante para comprender los mecanismos de consolidación del recurso humano en ciencia y tecnología. Laudel y Gläser (2007; 2008) marcaron pautas al exponer que quienes inician su carrera científica necesitan desarrollar tres carreras en paralelo para cimentar la futura trayectoria científica: (1) la carrera comunitaria (correspondiente a su formación y socialización en la actividad investigativa); (2) la carrera cognitiva (explica los proyectos o líneas de investigación desarrollados); (3) la carrera organizacional (las posiciones, las funciones y comportamientos asumidos una vez se adscriben a una IES), esta última ha resultado un elemento clave en el camino hacia la independencia científica en etapa temprana.

Ciertos estudios han comprobado que las dimensiones mencionadas (acumulación de capitales, formación y estabilidad laboral) son elementos críticos para lograr la independencia científica (Bentley y Kyvik, 2012). Al combinar estas teorías, este estudio pretende indagar cómo la transición hacia la carrera académica no es solo un cambio de estatus, sino también una compleja negociación entre identidades individuales y lógicas institucionales. Este enfoque teórico permite vincular los hallazgos empíricos (cargas de trabajo, estímulos, recursos, lineamientos, entre otros) con una interpretación más amplia de cómo operan y configuran la carrera académica de profesionales de reciente incorporación.

### **3. Metodología**

#### **3.1 Enfoque**

El presente estudio se desarrolló a partir del enfoque cualitativo, según una perspectiva fenomenológica interpretativa, con el propósito de comprender los significados y las experiencias que el personal académico novel atribuye a su incorporación a la carrera académica (Eusafzai, 2022). Dicho enfoque permite explorar cómo el personal académico en etapa inicial interpreta y construye su identidad profesional en un entorno universitario caracterizado por normativas, prácticas y exigencias institucionales (Giorgi, 1997). La fenomenología permite centrar el interés en la experiencia vivida y develar las estructuras de sentido que subyacen en los discursos y prácticas de las personas involucradas (Creswell, 2014). Asimismo, más que describir las condiciones externas, se buscó comprender cómo las personas involucradas experimentan su tránsito hacia la función académica, las tensiones que enfrentan y las estrategias que desarrollan para insertarse en la vida académica. El enfoque

adaptado permite reconocer la influencia de los contextos institucionales (normas, estímulos, cultura organizacional, entre otros) durante la etapa inicial, integrando una lectura interpretativa que vincula los significados individuales con las estructuras sociales (Clark, 1987; Laudel y Gläser, 2008).

### 3.2 Unidades de análisis

Como objetivo de estudio se analizan las experiencias sobre el ingreso a la carrera académica en IES públicas del noroeste de México. Para ello, las unidades de análisis fueron definidas a partir de dos niveles interrelacionados con el fin de comprender la complejidad del fenómeno: 1) el nivel individual, que abarca las trayectorias, percepciones y estrategias de adaptación del personal académico novel, así como formación previa, proceso de incorporación institucional y la distribución de tareas docentes y de investigación; 2) el nivel organizacional, que considera las estructuras, normativas y culturas institucionales que median el ingreso y el desarrollo del personal académico en las IES analizadas a partir de políticas de estímulo, evaluaciones internas, infraestructura disponible y las culturas departamentales.

Ambos niveles permitieron identificar cómo las condiciones estructurales y las disposiciones individuales se entrelazan y conforman distintos modos de inserción académica. En ese sentido, se recuperan los aportes de Ball (2003) y Shore y Wright (2015) en torno a la performatividad y cultura de auditoría en las IES. Por ello, la investigación se basó en un estudio de caso en dos universidades del noroeste de México: la Universidad Autónoma de Baja California (UABC) y la Universidad de Sonora (UNISON). Ambas universidades son consideradas las más representativas de sus estados y presentan dimensiones similares en cuanto a los programas académicos ofertados y el financiamiento que reciben; sin embargo, cada universidad opera de forma distinta en términos de normas y reglas institucionales.

Para determinar a las personas participantes, se implementó el tipo de muestreo por conveniencia, este permite seleccionar de la población objetiva los casos accesibles de quienes cumplían con ciertos criterios (Otzen y Manterola, 2017). El primer criterio fue seleccionar a quienes estaban en su etapa inicial, que contempla los primeros cinco años o menos de antigüedad en una institución orientada a la investigación, en su totalidad o parcialidad (Laudel, 2017). El segundo criterio se asocia a la productividad, tomando como referencia su reconocimiento en el SNII y su nivel de productividad. El tercero consiste en las áreas de conocimiento y el género de las personas participantes, con el fin de equiparar ambos referentes. Para identificar a dichas personas, se consultaron los datos proporcionados por la

transparencia institucional y otros referenciados por cada universidad (padrón del personal investigador).

Una vez hecha la identificación de quienes cumplían con los criterios, se realizó una invitación a través del correo electrónico mediante una carta donde se describía el objetivo del estudio, se obtuvo la respuesta de un total de 21 participantes, 13 en la Universidad de Sonora y 8 de la Universidad Autónoma de Baja California-. Considerando las implicaciones éticas de la investigación, las personas entrevistadas autorizaron un consentimiento informado acerca de los fines académicos del estudio, se solicitó la autorización para la grabación, transcripción y análisis de experiencias, y se aseguró su anonimato en todo momento. Por ende, se utilizó el pseudónimo “informante” y se asignó un número para evitar emplear cualquier indicador que develara la identidad de la persona participante.

La descripción de la muestra es diversa. Respecto a la Universidad de Sonora, se conformó por sujetos clave de las áreas de Física (1), Administración (3), Ciencias de la Salud (1), Agricultura y Ganadería (3), Psicología y comunicación (3) y Matemáticas (2). El promedio de edad de las personas participantes es de 36 años, mientras que la antigüedad en el puesto de tiempo completo oscila entre un año y siete años. Quienes accedieron desde la Autónoma de Baja California tienen una edad entre los 32 y 37 años. La mayoría posee una antigüedad menor a cuatro años en la universidad, y la adscripción de las personas participantes se encuentra en Enfermería (3), Ciencias Humanas (1), Medicina y Psicología (2), Ciencias Sociales (1) y Contaduría y Administración (1).

### 3.3 Técnicas de recolección

Para recuperar información, se implementó la entrevista semiestructurada (Anexo); esta tipología de instrumento permite profundizar en las experiencias individuales (McMillan y Schumacher, 2005). La entrevista se estructuró para indagar sobre la transición al puesto titular, en el que se incorpora a diferentes sistemas organizacionales, tanto a nivel institucional como en la comunidad académica. Los postulados destacan que este proceso es fundamental para las personas investigadoras, ya que la fricción entre las diferentes racionalidades (institución, comunidad e individuo) puede obstruir y fragmentar el quehacer científico.

Las entrevistas se diseñaron con base en una guía temática conformada por: a) trayectoria formativa, b) experiencias de incorporación y socialización institucional, c) distribución de actividades académicas y retos, d) percepciones sobre políticas de evaluación, reconocimiento y estímulos. Dichas entrevistas se realizaron entre enero y julio de 2024, de

forma virtual a través de *Zoom*, con una duración promedio de 60 minutos. Todas fueron grabadas con consentimiento informado, transcritas y codificadas, manteniendo el anonimato de las personas participantes.

### 3.4 Procesamiento de análisis

Para el análisis de los datos se siguió un proceso inductivo y reflexivo, considerando las etapas de análisis fenomenológico de Giorgi (1997) y Creswell (2014): 1) transcripción y lectura global de cada entrevista; 2) identificación de unidades de significado a partir de vivencias, tensiones y percepciones relevantes en torno a la incorporación académica; 3) codificación inicial a partir de categorías emergentes que posteriormente se agruparon en temas centrales; 4) construcción de temas analíticos según códigos organizados en dimensiones mayores; 5) triangulación teórica y documental, donde los hallazgos fueron contrastados a partir de los marcos conceptuales y los documentos normativos de las IES, con el fin de fortalecer la coherencia teórica y la validez interpretativa.

El proceso analítico se realizó utilizando el software de análisis cualitativo Maxqda 2022 versión estándar para organizar las codificaciones y facilitar la trazabilidad del análisis. La interpretación final se elaboró integrando las voces de las personas participantes con las categorías conceptuales derivadas del referente teórico, lo que permitió construir una narrativa interpretativa sobre la experiencia de incorporación académica en IES mexicanas. El tema establecido gira en torno a la adaptación a las dinámicas de la institución y de la comunidad académica, mientras que las categorías de análisis se centran en 1) los procesos de incorporación de las personas académicas, 2) la inserción en las funciones institucionales: entre la norma y la práctica, y 3) las acciones de apoyo hacia la actividad científica. Lo anterior retoma elementos de la carrera organizativa, entendida como el conjunto de condiciones institucionales y materiales que inciden en la investigación; por ejemplo: el tiempo disponible, los recursos organizacionales y las expectativas de rendimiento (Laudel y Gläser, 2008).

## 4. Resultados

### 4.1 De la formación a la incorporación: transiciones y aprendizajes en la carrera académica inicial

Adentrarse en el campo académico implica que quienes recién se incorporan se adapten a las dinámicas marcadas por la dimensión institucional —reglas y normas adjudicadas a puestos— y organizacional —acuerdos y expectativas establecidos por las comunidades—;

en esta intersección asumen papeles que incluyen responsabilidades, expectativas e ideales a los que deben responder. Para comprender el marco de análisis es necesario considerar el perfil deseable de los programas de incentivos que, en términos específicos, incluye actividades de formación de recursos humanos, producción de conocimiento y fortalecimiento de programas educativos (comisiones, coordinaciones y gestiones académicas). En este sentido, la profesión académica en las universidades se constituye bajo estos parámetros, lo que implica un proceso de adaptación (en su etapa inicial como personal académico) a las dinámicas institucionales.

Las personas sujeto de estudio evidencian que el paso a la función académica se diversifica en relación con elementos como los nombramientos que se ostentan, la experiencia previa, particularidades de la institución y la cultura organizacional de los diversos departamentos. La experiencia previa es particularmente significativa, ya que se refiere a la exposición que el profesorado de reciente incorporación ha tenido con tareas académicas antes de recibir su contrato laboral. Las personas participantes relataron haberse involucrado en la docencia como docentes por asignatura (contratos temporales) o en proyectos de investigación durante su etapa formativa. Estas experiencias previas les brindaron una perspectiva práctica de las demandas asociadas con cada función académica.

Al concluir mi doctorado, me enfoqué en seguir desarrollándome profesionalmente y opté por un posdoctorado. En ese periodo, mis responsabilidades se expandieron para incluir no solo la docencia, sino también la divulgación científica y la asesoría de tesis, lo que añadió complejidad a mi experiencia profesional, esta etapa fue crucial para mi rol actual. [Informante 9]

Lo que pasa es que las responsabilidades inherentes al puesto de PITC las vienes desarrollando desde antes. Cuando eres estudiante de posgrado quieras o no te toca hacer gestión y también cumples con la investigación, además tuve la oportunidad de ser profesor de asignatura. Estas experiencias me permitieron familiarizarme con la dinámica. [Informante 13]

En consecuencia, quienes tienen antecedentes en una, dos o, incluso, en las tres funciones sustantivas experimentan su transición institucional de manera diferente, lo cual influye en la forma en que organizan y equilibran sus nuevas responsabilidades. Sin embargo, el acceso a un puesto de carácter permanente implica la incorporación a un marco normativo que define horarios, carga de trabajo y obligaciones específicas en docencia, investigación y gestión. Además, la participación en comisiones internas puede intensificar las tensiones entre

las distintas funciones. En este sentido, la normativa institucional establece la obligación de colaborar en actividades como el diseño y la revisión de planes y programas de estudio, la formación de recursos humanos en posgrado y la promoción de la cultura, lo que amplía el espectro de responsabilidades del personal académico (UABC, 2019; UNISON, 2020).

En vista de esto, la población académica, al integrarse, se encontraron con la asignación de papeles que involucraban actividades administrativas y de gestión, como la reacreditación de programas académicos, la coordinación de programas de licenciatura y acreditación de la facultad. Los testimonios revelan que la transición a la atención de dichas responsabilidades a menudo conduce a una sobrecarga de trabajo que consume la mayor parte de su tiempo. Como resultado, las demás funciones académicas quedan relegadas a un segundo plano.

Mi inicio en la facultad estuvo marcado por una frustración considerable, [...] me asignaron la responsabilidad de liderar el proceso de acreditación de la facultad, era abrumador dada mi falta de familiaridad con las dinámicas. De repente, estaba en la posición de evaluar la operatividad de la escuela y cómo debería funcionar, todo esto dentro de un proceso administrativo crítico, ya que perder la acreditación significaría un duro golpe para la institución. [Informante 6]

Para mí ha sido muy complejo porque estoy a cargo de las coordinaciones de educación y psicología. Por normativa debe ser un tiempo completo quien esté a cargo; aquí somos pocos y que pertenezcamos al SNII aún menos. Además, se me pide estar en comisiones, ahorita psicología está en rediseño, también en reacreditación y soy la responsable. [Informante 3]

Los testimonios previos comparten experiencias análogas respecto de la integración a nuevas responsabilidades en la academia. Comúnmente, estos papeles plantean desafíos significativos que obstaculizan la adaptación de las personas recién llegadas, quienes deben centrarse en satisfacer las exigencias impuestas. En el primer escenario descrito, la organización asigna funciones al cuerpo académico según sus cualificaciones curriculares, tal como sugieren Zabusky y Barley (1996), quienes afirman que las instituciones tienden a distribuir responsabilidades implícitas a través de sus políticas y en función de las habilidades de sus miembros.

De las personas entrevistadas, la mayoría ha ocupado una comisión de trabajo que va desde responsable de acreditaciones, evaluación y diseño del plan de estudios hasta coordinación de programa de pregrado o posgrado. Estas personas indican que dichas tareas

y posiciones fueron generando una carga de trabajo adicional. En respuesta a este desafío, algunas se vieron obligadas a iniciar negociaciones para gestionar sus obligaciones y alcanzar un equilibrio en sus cargas de trabajo.

Mi experiencia inicial fue una prueba de resistencia que duró dos años, durante los cuales no pude dedicarme a la investigación. Al año de estar en la universidad, obtuve el nombramiento en el SNII, y eso cambió mis prioridades. Me vi en la necesidad de solicitar un cambio; de lo contrario, corría el riesgo de perder el SNII, algo vital tanto para mí como para la universidad. Por ello, negocié mi salida de la coordinación al finalizar el proceso de acreditación. [Informante 5]

El ingreso como personal académico puede ser una transición diferenciada según las funciones asignadas y los procesos que se llevan a cabo en la comunidad académica. Las universidades esperan que sus incorporaciones académicas contribuyan al funcionamiento institucional. Sin embargo, las comunidades a las que se adscriben también influyen en la inserción en el campo académico, ya que mientras a unas pocas personas se les asignaron responsabilidades complejas desde el inicio, para otras esto fue una transición gradual. Al contrario de sus pares que asumieron puestos o procesos administrativos fuertes, este tipo de integración favoreció la continuidad del trabajo científico, las comunidades académicas priorizaron la adaptación armonizada a las dinámicas y las funciones institucionales.

Mi plaza la gané en enero de 2019. El primer semestre estuvo dedicado a adaptarme a la dinámica. En un inicio yo no me involucraba en comisiones. Digamos que me dejaron organizarme y me dediqué nada más a la docencia y a la investigación. En el siguiente semestre, la integración en actividades con mayor responsabilidad ya comenzó de manera gradual. [Informante 2]

En esta vertiente, las académicas y los académicos noveles no interrumpieron su actividad de investigación, lo que favoreció la continuidad de sus proyectos científicos. En general, se pueden identificar dos rutas de incorporación a la institución: la primera, descrita como una transición abrupta al asumir puestos o procesos que influyeron en el quehacer científico y lo suspendieron momentáneamente; la segunda, donde quienes tuvieron un ingreso armonizado se adaptaron gradualmente a las dinámicas institucionales sin implicaciones riesgosas para su desarrollo científico. En ambos casos, la experiencia previa en funciones institucionales favorece una rápida adaptación al nuevo contexto.

## 4.2 Entre la norma y la práctica: tensiones en la regulación institucional del trabajo académico

El análisis centrado en la orientación del personal académico hacia determinadas actividades evidencia que la disciplina ejerce la mayor influencia sobre el quehacer académico (Becher, 2001; Clark, 1991). No obstante, las comunidades académicas también constituyen una autoridad colegiada que incide en las racionalidades del comportamiento de sus integrantes, en ocasiones alineadas con los intereses institucionales o bien, configuradas por una propia cultura colegiada. En particular, Nyhagen y Bashung (2013) señalan que la identidad, la jerarquía y la racionalidad institucional transforman el trabajo académico.

Desde el ámbito institucional, ambas universidades cuentan con disposiciones normativas que regulan los nombramientos del personal académico de tiempo completo y que permiten avanzar en la jerarquía universitaria, así como ajustar la carga horaria y la distribución del tiempo en función de los intereses profesionales.

En el plano institucional, ambas universidades establecen marcos normativos que orientan su funcionamiento, como los nombramientos que permiten escalar en la jerarquización universitaria, que brindan la oportunidad de gestionar la carga horaria y distribuir el tiempo conforme a los intereses. En una de las instituciones, estos nombramientos se organizan en las categorías de asistente, asociado y titular, cada una con distintos niveles, lo que se traduce en cargas docentes que oscilan entre catorce y veinte horas semanales, las cuales se reducen al obtener un reconocimiento como investigador (UABC, 2023). En el otro caso, los nombramientos se estructuran en las categorías de asociado y titular, con varios niveles en cada una, y establecen una carga de trabajo menor, que varía entre cinco y doce horas semanales según el nivel alcanzado (UNISON, 2020).

A partir de lo expuesto, es evidente que el personal académico participante adscrito a una de las instituciones analizadas asume una mayor carga docente que sus pares del otro contexto universitario, lo que condiciona el desarrollo de las demás actividades académicas. El reconocimiento institucional como investigadoras e investigadores, otorgado a quienes cuentan con distinciones nacionales, constituye un mecanismo para reducir las horas frente a grupo a un mínimo establecido. A pesar de ello, el propio personal académico percibe que la normativa estipulada no se concreta en la práctica.

De acuerdo con el Estatuto de Personal Académico, quienes estamos en el SNII, somos acreedores a una descarga administrativa de 20 horas, pero eso se queda a nivel discursivo. Si tú revisas mi movimiento de personal, este semestre, tengo 5 grupos, 3

horas de coordinación y 20 horas de investigación. En la práctica no es así. De esos grupos, hay cursos de 4 o 3 horas. Realmente es complicado y, si me necesitan para impartir otro curso, lo tengo que tomar. [Informante 7]

Los aspectos normativos figuran a nivel discursivo, ya que se debe responder a las necesidades organizacionales y no a las institucionales. Aunque los contratos establecen la carga horaria para cada función, las exigencias del departamento dictan la distribución del tiempo con base en los intereses predominantes. Esta dinámica también se presenta en ambas universidades, la estructura constituida de los cursos y decisiones de la comunidad académica posicionan la docencia sobre el resto de las actividades académicas.

De clase son 14 horas, se supone que el límite es 12 pero la carga de los cursos no es exacta. También nos han hecho ver que, si queremos tener menos horas, debemos subir en el tabulador, ahí si lo tienen fácil los profesores de tiempo completo, pero sola no lo vas a poder hacer, debes buscar un equipo de trabajo y si en la academia ya estamos trabajando en proyectos en común. [Informante 11]

Los aspectos normativos se presentan como dispositivos flexibles que pueden adaptarse a las necesidades organizacionales y a la estructura institucional. En el caso de la Universidad Autónoma de Baja California, el control formal de la instrumentación normativa pasa a segundo plano de acuerdo con los testimonios de los participantes, la distribución de horas asociadas al nombramiento no siempre se concreta en la práctica. En el otro contexto universitario, en cambio, se identifica la promoción horizontal dentro del tabulador institucional como estrategia, a fin de acceder a mejores condiciones en la carga académica.

Uno de los patrones que se observa entre las personas informantes de ambas instituciones es la responsabilidad con la docencia. En esta priorización de actividades, la investigación se posiciona en un segundo o tercer plano, pues se limita a tiempos condicionados. Esto se asocia a resultados de encuestas internacionales aplicadas en México como *The Changing Academic Profession* en 2006 y *Academic Profession in the Knowledge based Society* en 2020, en las que la docencia figura como la actividad a la que se le destina más tiempo.

Soy responsable de las prácticas profesionales; también funjo como tutora y tengo alrededor de 12 horas de docencia. En este esquema, la investigación queda a lo último porque para mí lo principal es la docencia. Siendo precisa, la mitad de mi tiempo me

centró en preparar clases, organizar las prácticas de laboratorio y conseguir todo lo necesario. [Informante 7]

Es una labor de estar balanceando, entre actividades administrativas, académicas y de investigación. Pero es complicado porque las clases que regularmente son entre 16 y 20 horas; otra parte de mi tiempo la destino a labores administrativas, estamos hablando de unas 10 horas, y de investigación establezco 10 horas, aunque terminan siendo menos y eso me limita a escribir los fines de semana o en espacios entre semana en la oficina. [Informante 8]

En términos normativos e institucionales, el peso asignado a la docencia puede obstruir el resto de las funciones. Las IES desarrollan e implementan programas para proporcionar espacios, recursos y tiempo para que su personal académico realice funciones sustantivas orientadas a la investigación. Ambas instituciones establecen líneas de acción en sus planes de desarrollo para impulsar esta función entre la planta académica. Las estrategias de la Universidad de Sonora se orientan al impulso de proyectos estratégicos de investigación, creación y consolidación de cuerpos académicos, mientras que su homóloga precisa cinco estrategias de fortalecimiento: fortalecer la habilitación de la comunidad académica, fortalecer vínculos entre la actividad editorial, fortalecer el desarrollo de proyectos, promover la internacionalización y desarrollar un ecosistema de innovación.

### **4.3 Financiamiento, jerarquías y acceso a recursos: desafíos para la investigación emergente**

En ambas universidades se ven como limitados las acciones y los recursos empleados, puesto que generalmente se orientan al apoyo económico para eventos académicos, publicaciones y, en cuanto a programas internos de estímulos, identifican el financiamiento a proyectos de investigación. Los esfuerzos por impulsar la investigación parecen establecerse a nivel discursivo, las lógicas de competencia por financiamiento interiorizadas en las universidades pueden obstaculizar el acceso a los recursos, sobre todo cuando se establecen dinámicas en términos de jerarquía, que priorizan a quienes poseen más capital institucional.

Hay esfuerzos por parte de la institución; por ejemplo, brinda apoyos a través de las divisiones y de la dirección de fortalecimiento de posgrados. Salen convocatorias para proyectos, pero esas son limitadas; sin embargo, hay apoyos para la asistencia a congresos, pero considero que se deberían destinar más recursos para el pago de publicaciones. [Informante 12]

Hay convocatorias internas por parte de la UABC donde nos dan financiamiento para proyectos, aunque es complicado acceder a ellas, es un recurso que se somete a concurso en toda la universidad y las racionalidades de asignación están en función a la evaluación por el colegiado, pero es algo subjetivo acorde a los intereses de quienes estén a cargo. [Informante 2]

Como se menciona en los testimonios, las acciones institucionales no se materializan en su totalidad. La burocratización de los recursos, las posiciones jerárquicas y las tendencias de la comunidad influyen en la distribución de los apoyos para actividades científicas, sobre todo en las IES ubicadas en la periferia, donde se presentan limitaciones de financiamiento. Se evidencia así una dinámica distinta entre las universidades respecto al financiamiento de proyectos internos.

De igual forma, la orientación institucional toma partida al estructurar programas de estímulo que premian las funciones académicas. Las universidades cuentan con un programa de incentivos al desempeño académico: el de la Universidad de Sonora tiene como objetivo reconocer y estimular la calidad, la dedicación y la permanencia en la docencia (frente a grupo, investigación, tutoría, gestión académica y participación en cuerpos colegiados) (UNISON, 2020). Por su parte, la Universidad Autónoma de Baja California estimula la calidad del desempeño docente conformado por elementos de docencia, investigación, tutorías y cuerpos colegiados (UABC, 2019). Aun cuando estos programas comparten una finalidad similar, presentan diferencias relevantes en los criterios y en el peso asignado a cada función.

La Universidad Autónoma de Baja California incentiva fuertemente la función docente, la cual concentra una proporción significativa del puntaje total para acceder al estímulo, este se conforma por la cantidad de horas frente a grupo, la evaluación del alumnado y la permanencia (UABC, 2023), mientras que en la otra institución se valora mayoritariamente la calidad y productividad del desempeño académico. El desglose de este rubro otorga mayor peso a la producción científica, la participación en proyectos de investigación y la actualización de programas de estudio (UNISON, 2020). En estos casos, existen percepciones contrapuestas.

Si tú ves el discurso político de la institución, señalan que la investigación es muy importante, pero la realidad es diferente, te das cuenta de que la universidad le da más peso a la docencia y eso se puede percibir en los estímulos, quien mayor percepción salarial genera a través del programa de incentivos es aquel que da 20 horas de clase. [Informante 5]

Si te das cuenta, toda la organización y toda esta estructura en la institución, desde los puntos para participar en los programas de incentivos, se basan en que cumplas con la investigación y así funciona la progresión en la carrera académica, más allá de tu nivel salarial, tienes que hacer investigación, porque a fin de cuentas es parte de estar en la universidad. [Informante 4]

El segundo comentario se evidencia como una estructura donde la progresión surge del desarrollo de investigación acorde con el panorama de las políticas nacionales. En contrapartida, en el primer testimonio se menciona que, en su mayoría, se fomenta el quehacer docente. Aun así, en ambos casos, el financiamiento y los recursos destinados a la investigación son restringidos desde la perspectiva del personal académico. Esto expone que la investigación figura como parte de la agenda institucional al conformar objetivos para promover la actividad científica en la comunidad académica; sin embargo, no se traducen en acciones tangibles o factibles de ejecutar.

Además de los elementos señalados, las condiciones institucionales en materia de infraestructura, equipamiento y espacios inciden en la actividad científica de las personas investigadoras (Rueda-Barrios y Rodenes-Adam, 2016). El tipo de investigación —básica, aplicada y experimental— que se realiza exige una diversificación de requisitos indispensables para el desarrollo del trabajo científico, principalmente las experimentales, que conllevan la adquisición de equipos costosos que pueden sobrepasar el presupuesto destinado.

La insuficiencia de estos espacios condiciona el trabajo de académicas y académicos noveles. Cabe mencionar que dicho patrón se observa en sujetos de áreas STEM (*Science, Technology, Engineering & Mathematics*) procedentes de centros públicos de investigación o de instituciones reconocidas. En estos casos, su investigación exige equipos experimentales que requieren una fuerte inversión, pero dentro de la universidad no existen estos espacios o están limitados.

Depende del departamento, una de las limitantes que tenemos nosotros es que no contamos con laboratorios adaptados para nuestras necesidades. Necesitamos empezar a generar convenios y buscar dinero para construir una infraestructura que nos permita desarrollar nuestra labor científica. De momento, lo que hicieron es prestarnos instalaciones de otro departamento; sin embargo, no está acorde con las implicaciones de nuestros proyectos de investigación. [Informante 9]

Es evidente que quienes realizan investigaciones cuyos procesos requieren de mayor inversión material se ven más afectados por la precariedad de insumos, recursos y financiamiento institucional, situación que se presenta con mayor frecuencia en disciplinas de las áreas STEM. Estas limitaciones pueden complejizar la ejecución adecuada de las funciones académicas. En este escenario, la gobernanza institucional incide directamente en la distribución interna de los recursos: las universidades con fuerte interiorización de la función docente priorizan la atención a la demanda educativa, mientras que aquellas con orientación explícita hacia la investigación impulsan programas específicos para esta actividad.

Si bien las instituciones tienen la responsabilidad de proveer espacios y recursos para el desarrollo de la actividad científica (Laudel y Gläser, 2008), este objetivo representa un desafío para aquellas universidades que han desarrollado menores capacidades científicas. En estos contextos, las normativas institucionales operan como filtros de acceso a convocatorias, programas, nombramientos o recursos. El capital institucional del personal académico se convierte en un factor diferenciador, pues quienes cuentan con mayor reconocimiento y trayectoria suelen ubicarse en posiciones que facilitan el acceso de los apoyos universitarios. Al contrario, el personal académico de reciente incorporación (especialmente quienes desconocen las dinámicas organizacionales) enfrenta mayores dificultades debido al desconocimiento de los protocolos burocráticos necesarios para concursar por los recursos disponibles.

Creo que estoy en una posición de desventaja por no ser de la universidad y por desconocer los procesos que se gestionan. El conocimiento institucional ha sido una transición para mí, Por ejemplo, registrar un proyecto de investigación, primero debe pasar por una academia y yo todavía no tengo una asignada. Falta difusión, sí hay apoyos, pero los desconozco. [Informante 7]

Para que realicemos investigación, uno de los mecanismos que tiene la universidad es dar el nombramiento de profesor investigador. Este lo obtienes a partir de cumplir con uno de los perfiles, como el SNII y ya por eso te dan el nombramiento. Esto permite también registrar proyectos y participar en diversas convocatorias internas que sí tienen fondos [Informante 9].

Comprender las reglas institucionales resulta fundamental para la apropiación del habitus del campo académico. En este proceso, el reconocimiento institucional adquiere un papel central, ya que puede construirse a partir de títulos académicos, credenciales científicas

y políticas formales de reconocimiento. Asimismo, se vincula con las posiciones que el personal académico ocupa dentro de la institución, como coordinaciones, comisiones académicas y comités, las cuales pueden transformarse en capital simbólico (Bourdieu, 2003). Este capital se pone en juego para acceder a nombramientos con mayores privilegios —como en el caso presentado—, así como a recursos y apoyos institucionales. En ocasiones, los criterios establecidos en la normativa universitaria pueden restringir la participación del propio personal académico, al aplicarse de manera homogénea sin considerar las particularidades de los distintos perfiles, unidades regionales o programas que tienen características diferentes se complejiza el cumplimiento de los indicadores que se solicitan para ser acreedores a los recursos institucionales, lo cual genera una posición de desventaja.

Son reducidas; hay convocatorias para publicación de artículos, pero tienen una limitante porque un criterio es que vayan al menos dos autores que formen parte de la misma academia, pero aquí solo somos tres o cuatro tiempos completos; además, mis colegas no trabajan con mi línea de investigación; por lo tanto, no hemos podido publicar en conjunto. [Informante 5]

La institución ejerce una fuerte influencia en la actividad científica del personal académico novel, y aunque ambas universidades han avanzado en la construcción de capacidades de investigación mediante acciones como la institucionalización de los nombramientos, persisten ambigüedades en su implementación. Principalmente, se observa que la estructura jerárquica es importante en la regulación del trabajo académico y está determinada por la trayectoria en la institución; en los resultados, se identifica que las y los nuevos profesores investigadores de tiempo completo quedan a disposición de las necesidades organizacionales. Esto se asocia a las presiones que emergen de las expectativas que la comunidad académica impone y de los roles institucionales.

#### 4.4 Discusión de resultados

Los resultados del estudio muestran que la incorporación del personal académico novel a la carrera académica en universidades públicas del noroeste de México no es un proceso homogéneo. Los hallazgos confirman que la etapa inicial de la carrera académica puede comprenderse como una fase de ajuste, en la que se negocian identidades profesionales, funciones académicas y expectativas de desempeño, lo cual es similar a los planteamientos de la literatura sobre la profesión académica (Clark, 1987; Laudel y Gläser, 2008).

Una característica general de ambas universidades es la docencia como función central del quehacer académico. Aunque en las instituciones la investigación ocupa un lugar estratégico, en la práctica la carga docente y administrativa tiende a absorber la mayor parte del tiempo de las y los académicos noveles, lo que posiciona a la actividad investigativa en un segundo plano. Esta tensión entre el discurso y la práctica se alinea con lo expuesto por Ball (2003) y Shore y Wright (2015), quienes advierten que las culturas de evaluación reorganizan el trabajo académico en función de necesidades institucionales inmediatas.

Los resultados también muestran diferencias relevantes derivadas de la estructura institucional, relacionadas con la manera en que se regula y valora el trabajo académico. En una de las universidades, el programa de incentivos y la normativa privilegian la investigación como vía de desarrollo en la carrera académica, lo cual se alinea con las políticas nacionales de evaluación y reconocimiento de la actividad académica. En la otra institución, la estructura de incentivos otorga un peso considerable a la docencia, principalmente a las horas frente a un grupo y a la valoración de la comunidad de estudiantes sobre su desempeño; esto favorece la identidad como docente, incluso condiciona a quienes poseen una identidad como personas investigadoras. Estas diferencias entre universidades evidencian que la carrera académica no depende únicamente del mérito individual, sino que influye una estructura institucional que define qué actividades son reconocidas y recompensadas (Enders y Musselin, 2008).

Entre los hallazgos se destacó que la experiencia previa en las funciones sustantivas durante la formación doctoral funge como un capital que facilita la transición como académica y académico en etapa inicial. Sin embargo, no garantiza condiciones favorables para dar continuidad a la actividad científica cuando la incorporación a la universidad se produce de forma abrupta. En estos casos, se observa una ruptura entre la identidad investigadora construida durante la formación y las exigencias organizacionales, lo cual coincide con lo señalado por Austin (2002) y Gardner (2008) sobre las tensiones identitarias que enfrentan quienes transitan hacia la vida académica.

Las dos rutas de integración (abrupta y gradual) constituyen uno de los aportes de este estudio. La primera, caracterizada por la asignación inmediata de responsabilidades de gestión o administrativas, tiende a pausar la actividad investigativa debido a la sobrecarga laboral, mientras que la segunda favorece una adaptación progresiva y la continuidad de los proyectos de investigación. Esto amplía la noción de Laudel y Gläser (2008) sobre la carrera organizacional, y permite visibilizar cómo las tensiones entre la institución, la disciplina y la

comunidad impactan a académicas y académicos nóveles, y establece una diferenciación empírica respecto de los postulados de Clark (1987).

Por último, se refuerza el postulado de Bourdieu (2003): los capitales (en este caso el institucional) funcionan como mecanismos de diferenciación en el campo académico. El acceso a recursos y a mejores condiciones laborales parece estar mediado por el conocimiento de las reglas organizacionales y por el reconocimiento simbólico acumulado dentro de la institución, lo que permite escalar en la jerarquía universitaria. En este caso, el personal académico novel se sitúa en posición de desventaja, principalmente quienes desconocen las dinámicas institucionales y las normas para acceder a apoyos. En conjunto, la discusión de resultados evidencia un campo académico en transformación, donde la performatividad, la competencia por los recursos y la desigual distribución del capital institucional moldean las trayectorias profesionales desde sus etapas iniciales.

## 5. Conclusiones

El estudio permite concluir que el ingreso a la carrera académica en universidades públicas mexicanas no constituye un proceso homogéneo para las académicas y los académicos en etapa inicial, sino que se configura a partir de trayectorias formativas previas, de condiciones institucionales y de dinámicas organizacionales específicas. La incorporación a un puesto en tiempo completo supone una reconfiguración del trabajo académico que impacta de manera diferenciada el ejercicio de las funciones sustantivas. La socialización temprana en actividades académicas armoniza la forma en que las personas investigadoras en etapa inicial procesan la convergencia de dichas funciones. No obstante, esta experiencia resulta insuficiente cuando la inserción institucional se produce mediante la asignación inmediata de responsabilidades administrativas o de coordinación, que demandan tiempo y desplazan la actividad investigativa.

En este sentido, si bien existen marcos normativos que regulan la carga de trabajo y las funciones del personal académico, en la práctica son las necesidades organizacionales de los departamentos las que orientan la distribución del tiempo y la priorización de actividades del personal académico novel. En este contexto, la docencia tiende a concentrar una parte importante del esfuerzo laboral, mientras que la investigación se desarrolla en tiempos limitados y condicionados. De igual manera, la estructura institucional relacionada con los programas de incentivos, recursos, infraestructura y apoyos para la investigación influye

significativamente en el desarrollo de la carrera académica. Según los testimonios, estos recursos se perciben limitados o distribuidos de manera desigual.

A partir de esta investigación, se identifican algunas implicaciones institucionales relacionadas con la incorporación de académicas y académicos noveles. En primer lugar, resulta relevante fortalecer acciones que propicien el conocimiento del funcionamiento institucional, de las normativas y de las instancias de apoyo. Considerar esquemas de incorporación gradual puede favorecer una integración armonizada y una mejor gestión del tiempo para dar continuidad a la actividad científica en los primeros años en tiempo completo. También, es necesario atender las condiciones institucionales diferenciadas según las disciplinas, particularmente aquellas áreas que requieren infraestructura especializada para el desarrollo de investigación. La falta de espacios y de equipamiento adecuados puede limitar la continuidad de los proyectos científicos.

Los resultados sugieren que quienes inician su carrera académica quedan a disposición de las exigencias institucionales y de las comunidades académicas. El limitado capital institucional los ubica en la base del campo académico, lo cual propicia la necesidad de generar estrategias para poder posicionarse en puestos que permitan mayor flexibilidad en la gestión de sus actividades. Entre las limitaciones del estudio se encuentra el número de participantes de la muestra que, aunque fue representativa y abarcó diversas áreas de conocimiento, se compuso principalmente de personal académico con trayectorias relativamente exitosas, lo que puede sesgar las percepciones hacia experiencias más positivas. Por ello, futuras investigaciones podrían incluir estudios comparativos interregionales o longitudinales para examinar la evolución de las trayectorias académicas a lo largo de distintas fases.

## 6. Referencias

- Acker, Sandra., y Webber, Michelle. (2020). Made to measure: Early career academics in the Canadian university workplace. En *Academic Life in the Measured University* (pp. 89-102). Routledge.
- Aguinis, Herman., y O'Boyle, Ernest. (2016). Star performers in twenty-first century organizations. *Personnel Psychology*, 67(1), 313-350.  
<https://doi.org/10.1111/peps.12054>
- Ansmann, Lena., Barello, Serena., Flickinger, Tabor., y Kunneman, Marleen. (2014). Career development for early career academics: Benefits of networking and the role of professional societies. *Patient Education and Counseling*, 97(1), 132-134  
<https://doi.org/10.1016/j.pec.2014.06.013>

- Austin, Ann. (2002). Preparing the next generation of faculty: Graduate school as socialization to the academic career. *The journal of higher education*, 73(1), 94-122.
- Austin, Ann., y McDaniels, Melissa. (2006). Preparing the professoriate of the future: Graduate student socialization for faculty roles. En *Higher education: Handbook of theory and research* (pp. 397-456). Springer Netherlands.
- Ball, Stephen. (2003). The teacher's soul and the terrors of performativity. *Journal of education policy*, 18(2), 215-228.
- Bauder, Harald. (2020). International mobility and social capital in the academic field. *Minerva*, 58(3), 367-387. <https://doi.org/10.1007/s11024-020-09401-w>
- Becher, Tony. (2001). Tribus y territorios académicos. GEDISA.
- Bentley, Peter., y Kyvik, Svein. (2012). Academic work from a comparative perspective: A survey of faculty working time across 13 countries. *Higher Education*, 63(4), 529-547. <https://doi.org/10.1007/s10734-011-9457-4>
- Bourdieu, Pierre. (2003). *Capital cultural, escuela y espacio social*. Siglo XXI.
- Browning, Lynette., Thompson, Kirrilly., y Dawson, Drew. (2017). From early career researcher to research leader: survival of the fittest?, *Journal of Higher Education Policy and Management*, 39(4), 361-377, [10.1080/1360080X.2017.1330814](https://doi.org/10.1080/1360080X.2017.1330814)
- Canales, Alejandro. y Hamui, Sutton. (2020). Variables clave en el paso del joven doctor a la actividad científica. *RAES*, 12(20), 73-88.
- Clark, Burton. (1987) (Ed). *The Academic Profession*. University of California Press.
- Clark, Burton. (1991). El sistema de educación superior. Una visión comparativa de la organización académica. UAM-A.
- Creswell, John. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approach*. SAGE Publications.
- Enders, Jürgen., y Musselin, Christine. (2008). Back to the future? The Academic Professions in the 21<sup>st</sup> Century. *Higher Education to 2030*, 1, 125-150.
- Estévez-Nenniger, Ety. H., González-Bello, Edgar., Valdés-Cuervo, Angel., y García-Meza, Isabel. (2021). Orientation of Teaching, Research, and External Engagement Activities of Academics in Mexico. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 47, 173-192.
- Eusafzai Hamid. (2022). Students' Transitions Through English Medium Instruction Environment: A Kyrgyz Case. *Frontiers in Education*, 7(858513). <https://doi.org/10.3389/educ.2022.858513>
- Fisher, Joshua., y James, Joanna. (2022). Know the game: insights to help early career researchers successfully navigate academia. *Placenta*, 125, 78-83. <https://doi.org/10.1016/j.placenta.2021.10.013>

- Gardner, Susan. (2008). Fitting the mold of graduate school: A qualitative study of socialization in doctoral education. *Innovative higher education*, 33(2), 125-138. <https://doi.org/10.1007/s10755-008-9068-x>
- Giorgi, Amedeo. (1997). The theory, practice, and evaluation of the phenomenological method as a qualitative research procedure. *Journal of Phenomenological Psychology*, 28(2), 235–260. <https://doi.org/10.1163/156916297X00103>
- Larsen, Ellen., Salton, Yvonne., Fanshawe, Melissa., Gaunt, Lorraine., Ryan, Lisa., Findlay, Yvonne., y Albion, Peter. (2024). Early career researchers' collective advocacy work within an Australian university context. *The Australian educational researcher*, 51(1), 275-296. <https://doi.org/10.1007/s13384-022-00604-6>
- Laudel, Grit. (2017). How do National Career Systems Promote or Hinder the Emergence of New Research Lines? *Minerva*, 55, 341-69. <https://doi.org/10.1007/s11024-017-9314-4>
- Laudel, Grit., y Bielick, Jana. (2018). The Emergence of Individual Research Programs in the Early Career Phase of Academics. *Science Technology and Human Values*, 43(6), 972-1010. <https://doi.org/10.1177/0162243918763100>
- Laudel, Grit., y Gläser Jochen. (2007). Interviewing Scientists. *Science, Technology & Innovation Studies*, 3, 91-111.
- Laudel, Grit., y Gläser, Jochen. (2008). From apprentice to colleague: The metamorphosis of Early Career Researchers. *Higher Education*, 55, 387-406 <https://doi.org/10.1007/s10734-007-9063-7>
- Lutter, Mark., y Schröder, Martin. (2016). Who Becomes a Tenured Professor, and Why?. *Research Policy*, 45(5), 999–1013. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2016.01.019>
- Liotard, Jean. (1993). Excerpts from The postmodern condition: A report on knowledge. *A postmodern reader*, 71-90.
- Marginson, Simon. (2008). Global field and global imagining: Bourdieu and worldwide higher education. *British Journal of Sociology of Education*, 29, 303 - 315.
- McMillan, James., y Schumacher, Sally. (2005). *Investigación educativa*. Pearson.
- Negrete Urbano, Rigoberto., Moctezuma Hernández, Patricia., Mungaray Lagarda, Alejandro., y Burgos Flores, Benjamín. (2021). El impacto del Programa para el Desarrollo Profesional Docente en la construcción de capacidades académicas de la Universidad Autónoma de Baja California. *Revista de la educación superior*, 50(197), 77-95. <https://doi.org/10.36857/resu.2021.197.1580>
- Nyhagen, Gigliola., y Baschung, Lukas. (2013). New organisational structures and the transformation of academic work. *Higher Education*, 66, 409-423.
- Otzen, Tamara., y Manterola, Carlos (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol* 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

- Poppelaars, Felix., da Costa, Mariana., Lokki, Inkeri., Mallah, Khalil., Nord, Diana., Reddaway, Jack., y Schäfer, Nicole. (2022). ECCO—A new initiative to support early-career researchers in the complement field. *Molecular Immunology*, 141, 104-107 <https://doi.org/10.1016/j.molimm.2021.11.018>
- Rueda-Barrios, Gladys., y Rodenes-Adam, Manuel. (2016). Factores determinantes en la producción científica de los grupos de investigación en Colombia. *Revista española de documentación científica*, 39(1), e118-e118. <https://doi.org/10.3989/redc.2016.1.1198>
- Sakurai, Yusuke., y Mason, Shannon. (2022). Foreign early career academics' well-being profiles at workplaces in Japan: a person-oriented approach. *High Education*, 86, 1395–1413. <https://doi.org/10.1007/s10734-022-00978-7>
- Shore, Cris., y Wright, Susan. (2015). Audit culture revisited: Rankings, ratings, and the reassembling of society. *Current Anthropology*, 56(3), 421-444.
- Strathern, Marilyn. (2000). The tyranny of transparency. *British educational research journal*, 26(3), 309-321.
- Subsecretaría de Educación Superior. (2024). *Convocatoria 2024: Reconocimiento a Profesores/as de Tiempo Completo con Perfil Deseable*. Dirección General de Educación Superior Universitaria e Intercultural. <https://www.dgesui.ses.sep.gob.mx/PRODEP.htm>
- Speelman, Craig. (2021). Development Support of Early Career Researchers in the Netherlands: Lessons for Australia. *SAGE Open*, 11(3), 1-11. <https://doi.org/10.1177/21582440211047564>
- Universidad Autónoma de Baja California. (2019, 19 de noviembre). Estatuto general de la Universidad Autónoma de Baja California. *GACETA UABC*, N° 433, pp 3-39. [https://sriagral.uabc.mx/externos/abogadogeneral/Reglamentos/Estatutos/02\\_Estatuto\\_GeneralUABC\\_19-11-2019.pdf](https://sriagral.uabc.mx/externos/abogadogeneral/Reglamentos/Estatutos/02_Estatuto_GeneralUABC_19-11-2019.pdf)
- Universidad Autónoma de Baja California. (2023). *Cuarto Informe de Actividades 2019-2023: Dr. Daniel Octavio Valdez Delgadillo*. UABC
- Universidad de Sonora. (2020, 30 de noviembre). Estatuto del personal académico de la Universidad de Sonora. *GACETA UNISON*, Edición Especial, pp. 7-60. [https://www.unison.mx/institucional/marconormativo/leyesyestatutos/EPA\\_noviembre20\\_20.pdf](https://www.unison.mx/institucional/marconormativo/leyesyestatutos/EPA_noviembre20_20.pdf)
- Weidman, John., Twale, Darla., y Stein, Elizabeth. (2001). Socialization of Graduate and Professional Students in Higher Education: A Perilous Passage? (ASHE-ERIC Higher Education Report, 28(3). Jossey-Bass.
- Xie, Yu. (2014). “Undemocracy”: Inequalities in science. *Science*, 344(6186), 809–810. <https://doi.org/10.1126/science.1252743>
- Zabusky, Stacia., y Barley, Stephen. (1996). Redefining success: Ethnographic observations on the careers of technicians. *Broken ladders*, 185-214.

## Información de las personas autoras

---

**Carlos Alberto Barreras Beltrán.** Maestro de asignatura en la Universidad de Sonora, Sonora, México. Doctor en Innovación Educativa por la Universidad de Sonora. Reconocimiento como candidato a investigador nacional en el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (2026-2029). Líneas de investigación: educación superior, carrera académica temprana y formación de investigadores. Dirección electrónica: [carlos.barreras@unison.mx](mailto:carlos.barreras@unison.mx) Orcid <https://orcid.org/0000-0003-3768-8382>

**Edgar Oswaldo González Bello.** Profesor-Investigador en la Universidad de Sonora, Sonora, México. Doctorado en Ciencias Sociales y Maestría en Innovación Educativa por la Universidad de Sonora. Miembro asociado del Consejo Mexicano de Investigación educativa, SNI nivel 1. Cuerpo académico: Innovación Educativa. Líneas de investigación: condiciones, programas y políticas institucionales en el cambio educativo; procesos y componentes de la innovación educativa. Miembro de Núcleo Académico Básico de Doctorado y Maestría en Innovación Educativa (PNPC). Dirección electrónica: [edgar.gonzalez@unison.mx](mailto:edgar.gonzalez@unison.mx) Orcid <https://orcid.org/0000-0001-6297-2516>

**Isabel María García-Meza.** Maestra de asignatura en la Universidad de Sonora, México. Doctorado y Maestría en Innovación Educativa por la Universidad de Sonora. Líneas de investigación: procesos y componentes de la innovación educativa. Líneas de investigación: programas y políticas para el cambio educativo; procesos y componentes de la innovación educativa; internacionalización del currículo en la educación superior; innovación y desarrollo curricular. Miembro de Núcleo Académico Complementario de Doctorado y Maestría en Innovación Educativa (PNPC). Dirección electrónica: [isabelmaria.garcia@unison.mx](mailto:isabelmaria.garcia@unison.mx) Orcid <https://orcid.org/0000-0002-0535-3740>

## Anexo



"El saber de mis hijos  
 hará mi grandeza"

**UNIVERSIDAD DE SONORA**  
 División de Ciencias Sociales

**Tema:** Entre la formación científica y la adaptación a la carrera académica: significados de jóvenes investigadores en dos universidades públicas de México

### Objetivo general

- 1) El objetivo de este estudio se basa analizar las experiencias formativas en investigación y los procesos de adaptación de jóvenes investigadores como parte de su carrera académica en su etapa inicial para el sostenimiento de las funciones institucionales en dos universidades públicas de México.
- 2) Específico: analizar las experiencias de personas investigadoras jóvenes sobre su ingreso a la carrera académica en IES públicas del noroeste de México.

### Guía de entrevista

#### I. Perfil socioeducativo

Edad: \_\_\_\_\_ Estado civil: \_\_\_\_\_ Dependientes: \_\_\_\_\_

Departamento de adscripción: \_\_\_\_\_ Nombramiento (categoría/nivel): \_\_\_\_\_

Perfil PRODEP: \_\_\_\_\_ Beca al Desempeño: \_\_\_\_\_ Nivel del SNI: \_\_\_\_\_

Área de conocimiento: \_\_\_\_\_ Cuerpo académico: \_\_\_\_\_ Grupo de Investigación: \_\_\_\_\_

Antigüedad en la institución: \_\_\_\_\_ Institución de formación doctoral: \_\_\_\_\_

Posdoctorado: \_\_\_\_\_ Institución

Mecanismo de Ingreso: \_\_\_\_\_ Ocupa algún puesto administrativo: \_\_\_\_\_

Estancias de investigación o académica (internacional): país, institución, temporalidad, objetivo

Redes (internacionales) en las que participa: nombre de la red, país o región en la que se adscribe, tipo de participación, objetivo de la red

**1. Pregunta de investigación:** *¿Cómo las experiencias formativas de un programa doctoral contribuyen a la trayectoria científica del PITC?*

**Supuesto**

Formación doctoral. Este supuesto denota que el programa doctoral tiene gran peso en la trayectoria científica del investigador contribuyendo en **la formación del *habitus* y la capitalización de recursos**, de esta manera se sostiene que 1) quienes se formaron en condiciones favorables para la investigación (relación con asesor, socialización con profesores y pares, construcción y socialización del tema de investigación -andamiaje-) y 2) estuvieron inmersos en contextos que les permitieron objetivar sus capitales (experiencias en la comunidad científica -movilidad y redes- y productos derivados) adquieren capacidades para desarrollar una carrera científica.

<b>Dimensión</b>	<b>Socialización en investigación:</b>
<b>Categoría</b>	<b>Identidad:</b> ideología científica, o sea, el conjunto de creencias, prácticas y valores (Bourdieu, 1994; Fortes y Lomnitz, 1991; Merton, 1964)
<b>¿Qué interesa saber?</b>	Proceso de construcción de identidad como investigador: 1) relación tutor-estudiante, 2) experiencias formativas (figuras académicas; interacciones con pares e investigadores), 3) andamiaje en el campo.
<b>Pregunta</b>	
¿Cuáles fueron los motivos que lo llevaron a elegir el programa de posgrado en el que se formó?	
En su trayecto formativo ¿Qué papel desempeñó su asesor de investigación en su trayectoria formativa?	
En el proceso de elaboración de su tesis de grado ¿cómo definió el tema de investigación? ¿Qué tipo de acuerdos e intervenciones se dieron con su tutor y qué interacciones tuvo con el resto de los profesores, compañeros o referentes?	
Describa experiencias académicas que hayan influido en su decisión de formarse como investigador, ya sea de manera personal, en interacción con otros profesores, pares, o eventos académicos.	
<b>Categoría</b>	Capitalización de recursos: refiere a la adquisición y acumulación de recursos (simbólico, meritocrático y/o social) (Bourdieu, 2000; Lutter y Schroder, 2014) Nota: además de las interrogantes se cuantificará la producción durante el posgrado y anterior a su ingreso como PITC.
<b>¿Qué interesa saber?</b>	1) experiencia en difusión y divulgación científica 2) impacto de las contribuciones del proceso formativo a su carrera científica 3) socialización en ámbitos externos al programa doctoral y su impacto.
<b>Pregunta</b>	
¿Ha obtenido algún producto de investigación a partir de su tesis doctoral, como ponencias o artículo? ¿cuáles?	
Describa su experiencia en eventos académicos y cómo contribuyeron a su formación ¿ha tenido la oportunidad de conocer a otros pares o investigadores en su campo y de qué manera han tenido algún impacto en su forma de pensar, abordar su temática o alcances en su investigación?	
-Durante su etapa formativa, ¿realizó una estancia académica? ¿Cómo contribuyó en su formación como investigador, en términos de orientación del proyecto, vinculación y participación en eventos?	

**2. Pregunta de investigación:** *¿De qué manera la institución y la comunidad académica promueven las actividades de investigación que corresponden al PITC?*

**Supuesto**

Inicio de la carrera científica. La inserción dentro de una institución y determinado grupo de trabajo académico influyen en la identidad académica de un investigador. Aunque la formación doctoral permite un acercamiento a las dinámicas del campo es durante su participación en los “juegos de poder” donde se reconstruye y refuerza su *habitus* y se consolida **el ethos científico** regulado por la institución, los grupos de trabajo y la comunidad científica. Este supuesto enfatiza en los elementos que el joven PITC ha interiorizado de la vida organizacional, los roles asumidos y las condiciones que le permiten continuar con su quehacer científico. Por lo tanto, se determina que la interiorización de las reglas organizacionales y el establecimiento de relaciones con su comunidad académica-científica propician las actividades de investigación de los PITC de recién incorporación.

<b>Dimensión</b>	<b>Iniciación en la carrera científica</b>
<b>Categoría</b>	Incorporación en la comunidad académica
<b>¿Qué interesa saber?</b>	interiorización de las reglas del juego de la profesión académica: 1) Identidad, 2) Marco institucional, 3) vida organizacional, 4) expectativas y valores del quehacer científico, 5) roles e 6) involucramiento.
<b>Pregunta</b>	
¿Cómo evalúa el desempeño de sus responsabilidades como personal académico de la Universidad en relación con las funciones universitarias? Describa las acciones y las actividades que realiza para cumplir con estas responsabilidades.	
-¿Qué estrategias ha implementado para establecer la comunidad académica con la que interactúa?	
- Cómo ha sido su experiencia para desempeñar actividades de docencia y/o tutoría en un posgrado	
-Cuál es su opinión sobre las acciones institucionales que apoyan las actividades de investigación (Apoyo a la asistencia de eventos académicos, publicación de textos académicos)? Además ¿cómo considera que los organismos externos apoyan estas actividades de investigación?	
-Cómo se valora y reconoce la función de investigación en su comunidad académica	
-Qué diferencias identifica sobre el hecho de estar reconocido por el SNI a diferencia de otros miembros de su comunidad académica. (estatus, beneficios, tensiones)	

**3. Pregunta de investigación:** *¿Cómo la línea de conocimiento que ha definido contribuye a la productividad y a la construcción de redes del PITC?*

**Supuesto**

Construcción de Línea de Generación y Aplicación del Conocimiento. Dentro de este supuesto se aborda el proceso de construcción de una línea de investigación. Contar con una LGAC marca la transición entre la dependencia y la independencia científica, sin embargo, esta debe tener ciertos elementos que apunten a su consolidación: tópico de interés para la comunidad científica, congruencia entre los postulados y la metodologías, viabilidad y proyección. A partir de esto se sustenta que el contar con una línea de investigación de interés para la comunidad científica, relacionado con tópicos

emergentes y en condiciones factibles contribuyen a la carrera científica a través de la producción de conocimiento y el establecimiento de redes.

<b>Dimensión</b>	<b>Iniciación en la carrera científica</b>
<b>Categoría</b>	Construcción de LGAC
<b>¿Qué interesa saber?</b>	1) Proceso de conformación de una línea de generación de conocimiento, 2) cómo transita de la dependencia a la independencia científica, 3) expectativas de su carrera científica 4) derivados de su LGAC
<b>Pregunta</b>	
¿En qué se enfoca actualmente su Línea de Generación y Aplicación de Conocimiento? ¿Qué factores influyeron en la definición de su línea de investigación? (relacionado con su doctorado, tópico emergente, de interés para la comunidad y propio)	
Cuáles son sus experiencias en cuanto a las interacciones que permiten integrarse a una red de investigación nacional o internacional	
¿Cuáles son sus expectativas en su carrera científica tanto a nivel individual, disciplinar, institucional?	
¿Cuáles son los posibles alcances que un investigador puede lograr en su campo disciplinar propio? (financiamiento, impacto, reconocimiento)	

Revista indizada en



Distribuida en las bases de datos:

