

Diego Amarilla.
ORCID: 0000-0002-2025-0117¹

¹Área Pedagógica de la
Comisión Sectorial de Enseñanza,
Educación Permanente del
Prorectorado de Enseñanza,
Universidad de la República.
Contacto: amarilladiego7@gmail.
com

Heterogeneidad estructural de la docencia en la Udelar: una aproximación tipológica a la vinculación institucional docente¹

Structural Heterogeneity of University Teaching at Udelar: A Typological Approach to Faculty Institutional Engagement

Heterogeneidade estrutural da docência na Udelar: uma abordagem tipológica da vinculação institucional docente

Resumen

La Universidad de la República (Udelar), principal institución de educación superior de Uruguay, presenta formas diferenciadas de vinculación de sus docentes con la institución. A partir de los Censos Docentes 2021 y 2023, este artículo identifica y caracteriza estos patrones como una aproximación a la diversidad de configuraciones que presenta la docencia universitaria.

Metodológicamente, el análisis combina tres fases: (1) comparación intercensal de funciones sustantivas docentes y ocupación remunerada externa, (2) aplicación de análisis de componentes principales para identificar patrones de diferenciación y construir Perfiles de Vinculación Institucional Docente y (3) profundización en las diferencias entre perfiles de orientación académica y profesional.

El principal aporte del artículo radica en la construcción de una aproximación tipológica de perfiles docentes, sustentada en la articulación entre definiciones teóricas sobre la vinculación institucional docente y técnicas de análisis multivariado. Esta propuesta constituye una herramienta analítica para describir y comparar patrones predominantes de vinculación institucional entre los servicios universitarios, contribuyendo a la comprensión de la heterogeneidad estructural de la docencia en la Udelar.

Palabras clave: educación superior, docencia universitaria, vinculación institucional, heterogeneidad estructural, método cuantitativo.

Recibido: 06/10/25
Aceptado: 11/08/26

¹ Artículo aprobado por el equipo editor: Nancy Peré y Matías Núñez.

Abstract

The Universidad de la República (Udelar), Uruguay's leading higher education institution, exhibits differentiated forms of faculty engagement with the institution. Drawing on the 2021 and 2023 Faculty Censuses, this article identifies and characterizes these patterns as an approach to examining the diversity of configurations within university teaching.

Methodologically, the analysis combines three phases: (1) an intercensal comparison of substantive faculty functions and external paid employment; (2) the application of Principal Component Analysis to identify patterns of differentiation and construct Faculty Institutional Engagement Profiles; and (3) an in-depth analysis of the differences between academically and professionally oriented profiles.

The article's main contribution lies in the construction of a typological approach to faculty profiles, grounded in the articulation between theoretical definitions of faculty institutional engagement and multivariate analysis techniques. This proposal provides an analytical tool for describing and comparing predominant patterns of institutional engagement across university schools and units, thereby contributing to the understanding of the structural heterogeneity of university teaching at Udelar.

Keywords: higher education, university teaching, institutional engagement, structural heterogeneity, quantitative methods.

Resumo

A Universidad de la República (Udelar), principal instituição de ensino superior do Uruguai, apresenta formas diferenciadas de vinculação de seus docentes com a instituição. Com base nos Censos Docentes de 2021 e 2023, este artigo identifica e caracteriza esses padrões como uma aproximação à diversidade de configurações presentes na docência universitária.

Metodologicamente, a análise combina três etapas: (1) comparação intercensitária das funções substantivas dos docentes e da ocupação remunerada externa; (2) aplicação da Análise de Componentes Principais para identificar padrões de diferenciação e construir Perfis de Vinculação Institucional Docente; e (3) aprofundamento das diferenças entre perfis de orientação acadêmica e profissional.

A principal contribuição do artigo reside na construção de uma abordagem tipológica dos perfis docentes, sustentada pela articulação entre definições teóricas sobre a vinculação institucional docente e técnicas de análise multivariada. Essa proposta constitui uma ferramenta analítica para descrever e comparar padrões predominantes de vinculação institucional entre os diferentes serviços universitários, contribuindo para a compreensão da heterogeneidade estrutural da docência na Udelar.

Palavras-chave: educação superior, docência universitária, vinculação institucional, heterogeneidade estrutural, métodos quantitativos.

Introducción

El nivel terciario en Uruguay está integrado por instituciones universitarias y no universitarias. Entre las primeras, la Universidad de la República (Udelar) concentra la amplia mayoría de la matrícula terciaria del país,² con una oferta que abarca carreras de grado, técnicas y tecnológicas y programas de posgrado (Dirección General de Planeamiento, 2022). Fundada en 1849, puede caracterizarse como una macrouniversidad latinoamericana: una institución pública, nacional y autónoma, con una oferta que comprende las distintas áreas del

conocimiento y que concentra una parte sustantiva de la enseñanza superior y la investigación del país³ (Dídríksson, 2006).

En este marco, la implementación del Nuevo Estatuto del Personal Docente (NEPD) (Universidad de la República, 2019) redefinió las modalidades de dedicación y las funciones docentes en la Udelar. El estatuto distingue dedicaciones horarias bajas, medias, altas y el régimen de dedicación total (RDT), articulándolas con el desempeño de funciones de enseñanza, investigación, extensión y gestión. Mientras la enseñanza constituye una

función obligatoria, las dedicaciones medias y altas requieren incorporar al menos una función adicional. De este modo, el NEPD institucionaliza distintas combinaciones entre dedicación horaria y funciones, configurando modalidades diferenciadas de vinculación docente con la universidad.

Diversos enfoques teóricos han señalado que la profesión académica se configura en la intersección entre disciplinas, estructuras institucionales y trayectorias individuales (Becher, 2001; Boyer, 1997; Clark, 1987). Desde esta perspectiva, las formas de

2 De acuerdo con datos de la Dirección General de Planeamiento de 2022, la Udelar contaba con 162 364 estudiantes activos.

3 De acuerdo con la Ley 12.549, del año 1958, la Udelar se define como un ente autónomo del Estado, basada en el principio de cogobierno universitario en el que participan estudiantes, egresados y docentes. Además de su autonomía, la Udelar es laica y gratuita.

ejercicio de la docencia universitaria no responden exclusivamente a decisiones o trayectorias individuales, sino que se encuentran condicionadas por las culturas disciplinares y por las modalidades mediante las cuales las instituciones organizan, distribuyen y reconocen el trabajo académico. Estas dimensiones contribuyen a configurar formas diferenciadas de inserción y vinculación de los docentes con la universidad.

A partir de estas consideraciones, el objetivo general del artículo es explorar la heterogeneidad de la docencia en la Udelar a través de las distintas modalidades de vinculación institucional que presentan sus servicios universitarios. Retomando los aportes de Clark (1987), Becher (2001) y Bourdieu (2008), se analiza cómo se articulan dimensiones relativas a la dedicación horaria, el desarrollo de actividades de investigación, la formación académica a nivel de posgrado y la inserción laboral externa, con el propósito de identificar configuraciones diferenciadas de vinculación con la institución y examinar su relación con las particularidades disciplinares y organizacionales de la universidad.

Metodológicamente, el análisis se segmenta en tres fases: 1) comparación intercensal (2021–2023) de realización de funciones sustantivas y ocupación remunerada externa de los docentes; 2) aplicación del modelo multivariado de análisis de componentes principales (ACP) con el fin de identificar patrones de segmentación interna y caracterizar la existencia de perfiles de vinculación institucional docente (PVID) diferenciados de acuerdo a variables que son consideradas clave desde un punto de vista teórico en la medición de la vinculación institucional de los docentes: este procedimiento habilita a distinguir seis PVID, que por su orientación e intensidad pueden reducirse a tres grandes agrupamientos: académicos, profesionales y mixtos. Los PVID

académicos se caracterizan por la prevalencia de docentes con altas dedicaciones, RDT, fuerte involucramiento en investigación y formación de posgrado a nivel de doctorado académico completo. Los PVID profesionales, en contraste, presentan una importante distribución de docentes con dedicaciones horarias bajas y medias, centralidad de la vinculación institucional en base a la actividad de enseñanza y alta inserción laboral externa. Los PVID mixtos combinan rasgos de ambos polos, reflejando una mayor diversidad interna; y 3) se profundiza en las características de los PVID profesionales y académicos, en base a las principales diferencias que los definen: la productividad científica y la vinculación laboral externa.

Entre los principales resultados del artículo se destaca la construcción de la tipología de los PVID, concebida como una herramienta teórico-metodológica con gran potencial analítico para identificar patrones diferenciados de vinculación institucional entre los servicios universitarios. Esta propuesta contribuye a comprender la heterogeneidad estructural de la docencia en la Udelar y constituye un insumo fundamental para el estudio de las trayectorias docentes, en tanto permite caracterizar las distintas formas de inserción institucional sobre las cuales dichas trayectorias se desarrollan y transforman.

Fundamentación y antecedentes

La literatura especializada coincide en señalar que la profesión académica constituye una actividad compleja, caracterizada tanto por la centralidad de las disciplinas como por la articulación de múltiples funciones universitarias. En una formulación ya clásica, Clark (1987) sostiene que las disciplinas constituyen el principal principio de organización de la vida académica,

estructurando la producción del conocimiento, las formas de socialización profesional y la división del trabajo universitario. En ese marco, el trabajo académico trasciende la enseñanza e integra, en distinta medida, funciones de investigación, gestión y vinculación con la sociedad, cuya combinación configura modalidades diversas de ejercicio de la profesión. Boyer (1997) amplía esta perspectiva al proponer una concepción más amplia del quehacer académico, incorporando distintas formas de producción y circulación del conocimiento que exceden la investigación tradicional y refuerzan el carácter multifuncional de la profesión académica. Sobre esta base, Sancho Gil et al. (2010) describen el trabajo académico como el desempeño simultáneo en los ámbitos de la docencia, la investigación y la gestión, cuyas demandas no reciben un reconocimiento institucional equivalente, lo que genera tensiones y sobrecarga laboral. En la misma línea, Walker (2016), para el caso argentino, muestra que la intensificación del trabajo docente se asocia a la acumulación de funciones en un contexto de flexibilización, virtualización y evaluación permanente, lo que favorece trayectorias laborales más fragmentadas y condiciones de mayor inestabilidad.

Junto con esta creciente complejidad funcional, diversos autores destacan la heterogeneidad como un rasgo constitutivo de la profesión académica y el trabajo docente. García de Fanelli (2009) incorpora otras dimensiones de diferenciación vinculadas a los tipos de contrato, la apertura o clausura de los concursos docentes y la creciente diversidad de situaciones laborales, señala que esta diferenciación se expresa tanto en las recompensas materiales como simbólicas, lo que complejiza la estructura ocupacional del sector. Becher (2001), por su parte, identifica en las culturas disciplinares un principio clásico de segmen-

tación que organiza prácticas, jerarquías y formas de trabajo académico. Por último, Enders y Kaulisch (2006) sostienen que las carreras académicas se vuelven progresivamente más «sin límites» (*boundaryless*), en un contexto de internacionalización y diversificación contractual que se aleja del modelo clásico de *tenure*.⁴

La literatura internacional ha mostrado que, lejos de constituir una configuración homogénea, las carreras y formas de trabajo académico se encuentran atravesadas por procesos de diferenciación asociados a los sistemas nacionales de educación superior, los contextos institucionales y los campos disciplinares, junto con una creciente diversificación de los roles desempeñados por los académicos (Oliveira et al., 2025). Los PVID identificados en la Udelar permiten observar una expresión específica de esta heterogeneidad en el interior de una misma institución: aun bajo una organización universitaria y un marco normativo comunes coexisten configuraciones significativamente diferenciadas de dedicación institucional, participación en investigación, formación doctoral e inserción laboral externa.

Perspectivas teóricas sobre la heterogeneidad estructural de la profesión académica

La bibliografía especializada coincide en señalar que una de las principales fuentes de heterogeneidad de la profesión académica radica en su organización disciplinar. Desde una perspectiva clásica, Clark (1987) sostiene que las disciplinas constituyen el principal principio organizador de las universidades, estructurando las for-

mas de producción del conocimiento, la organización del trabajo académico y las oportunidades de desarrollo profesional. En este sentido, la expansión de la educación superior no produjo una mayor integración del profesorado, sino una creciente diferenciación interna, lo que dio lugar a comunidades académicas con prácticas, lenguajes y criterios de legitimidad propios. Esta diferenciación disciplinar se encuentra estrechamente vinculada con la naturaleza multifuncional del trabajo académico. Para Clark (1987), la combinación entre enseñanza, investigación, gestión y otras responsabilidades varía de forma considerable entre disciplinas e instituciones, mientras que la investigación ocupa, en muchos contextos, un lugar privilegiado como criterio de reconocimiento y promoción académica. En una línea convergente, Boyer (1997) cuestiona la identificación del trabajo académico exclusivamente con la investigación y propone una concepción más amplia del *scholarship*, integrada por la enseñanza, la investigación, la integración y la aplicación del conocimiento, reforzando el carácter multifuncional de la profesión. Sobre estas bases, Becher (2001) profundiza la dimensión cultural de las disciplinas mediante el concepto de *tribus académicas*, mostrando que las diferencias entre campos de conocimiento también se expresan en formas específicas de socialización, reconocimiento y organización del trabajo académico. Su conocida tipología de disciplinas duras y blandas, así como puras y aplicadas, constituye un marco interpretativo útil para comprender la diversidad disciplinar.

Desde una perspectiva relacional, Bourdieu (2008) complementa este enfoque al concebir la universidad

como un campo académico donde las posiciones de los docentes dependen de la distribución desigual del capital científico y simbólico. Las diferencias disciplinares y organizacionales se traducen así en distintas oportunidades de reconocimiento, desarrollo profesional y acceso a posiciones de prestigio.

En conjunto, estos aportes permiten comprender que la heterogeneidad de la profesión académica responde a múltiples principios de diferenciación, entre los cuales la dimensión disciplinar ocupa un lugar central. Sin embargo, el presente estudio no busca medir de forma directa la composición disciplinar de los servicios universitarios, sino identificar manifestaciones observables de dicha heterogeneidad estructural. En este sentido, la literatura revisada converge en señalar tres dimensiones especialmente relevantes para comprender la diferenciación del trabajo académico: la centralidad de la investigación como criterio de reconocimiento y desarrollo profesional (Boyer, 1997; Clark, 1987), la formación académica de posgrado —en particular el doctorado— como mecanismo de legitimación e ingreso a las comunidades científicas y los distintos grados de vinculación institucional que los docentes establecen con la universidad. Estas dimensiones constituyen el fundamento teórico de las variables incorporadas al análisis empírico y orientan la construcción de los PVID mediante técnicas de análisis multivariado.

Consideraciones metodológicas

En primer lugar, resulta necesario precisar la unidad de análisis considerada en este trabajo. Los censos do-

4 El término *tenure* se traduce al español como «tenencia», y en el marco de los tipos de contrato en América Latina guarda una cercanía conceptual con lo que suele denominarse *efectividad*.

centes de la Udelar relevaron tanto la cantidad de cargos docentes como el total de personas que los ocupan. En 2023 se registraron 11 018 cargos docentes, desempeñados por 9890 personas. La gran mayoría (90 %) corresponde a personas con un único cargo, mientras que un 9 % desempeña dos y un 1 % acumula tres o más. En 2021 la situación fue similar: se relevaron 11 315 cargos docentes, con un 89 % de docentes con un cargo, un 9 % con dos y un 2 % con tres o más.

Dado que una misma persona puede desempeñar simultáneamente cargos con diferentes dedicaciones horarias, funciones y formas de inserción institucional, el presente estudio combina dos unidades de observación en función de la naturaleza de las variables analizadas. Las variables referidas a la dedicación horaria (incluyendo RDT) y a las funciones de enseñanza e investigación se analizan a partir de cargos docentes, mientras que las variables relativas a la formación académica de posgrado (doctorado académico finalizado) y a ocupación remunerada fuera de la Udelar se calculan sobre el cargo principal (personas docentes).⁵

Un aspecto metodológico adicional refiere al nivel de agregación de la información utilizada. Si bien la unidad de análisis corresponde al cargo docente, el análisis multivariado se realiza sobre indicadores agregados a nivel de servicio universitario. En consecuencia, los resultados describen patrones institucionales de vinculación docente propios de los servicios y no características de docentes individuales. Por esta razón, las interpretaciones se restringen al nivel institucional considerado y no permiten inferir di-

rectamente trayectorias individuales, experiencias docentes particulares o la composición disciplinar específica de los servicios.

Asimismo, corresponde explicitar el alcance empírico del estudio. La información disponible no permite identificar la pertenencia disciplinar de cada cargo docente ni estimar el grado de heterogeneidad disciplinar existente al interior de los servicios universitarios. En cambio, propone una aproximación basada en la vinculación institucional docente (VID), entendida como el conjunto de características observables que describen la inserción de los cargos docentes en la universidad, tales como la dedicación horaria, la formación académica de posgrado —en particular el doctorado—, la actividad de investigación y la vinculación laboral externa. A partir de estas dimensiones se construye una aproximación tipológica de los PVID, concebidos como configuraciones agregadas de vinculación institucional que permiten caracterizar la orientación predominante de los servicios universitarios en un continuo entre perfiles relativamente más orientados hacia la actividad académica con altas dedicaciones y perfiles con mayor énfasis en la actividad de enseñanza y el ejercicio profesional externo.

Desde esta perspectiva, resulta plausible plantear como hipótesis que dichas configuraciones están probablemente mediadas por la composición disciplinar predominante de los servicios universitarios. En términos generales, cabría esperar que aquellos servicios cuyos PVID presentan una orientación más académica, como Facultad de Ciencias, concentren con

mayor frecuencia disciplinas tradicionalmente caracterizadas como puras o duras, mientras que los perfiles de orientación más profesional presentan una mayor presencia de disciplinas aplicadas o blandas, como puede ser el caso de Facultad de Derecho. No obstante, esta constituye una interpretación teórica que excede las posibilidades de verificación del presente estudio y deberá ser contrastada mediante investigaciones que incorporen evidencia empírica sobre pertenencia disciplinar específica.

Por último, corresponde realizar una precisión conceptual sobre el objeto de estudio. A lo largo del artículo se emplea con preferencia la expresión *docencia universitaria* antes que *profesión académica*. Si bien esta última constituye una categoría consolidada en la literatura internacional, suele asociarse a trayectorias relativamente estables caracterizadas por una intensa vinculación institucional y por el desempeño e integración de funciones de enseñanza e investigación. En el caso de la Udelar, la evidencia disponible muestra una realidad más heterogénea, donde coexisten distintas formas de inserción institucional, niveles de dedicación, participación en investigación y vinculación con el ejercicio profesional externo (Amarilla, 2025). En este contexto, la noción de docencia universitaria resulta conceptualmente más adecuada para dar cuenta de la diversidad de situaciones observadas, sin presuponer la existencia de una profesión académica homogénea. En este sentido, podría ser objetivo de otro artículo la discusión sobre definir qué implica pertenecer a la profesión académica o ser un académico en sentido es-

5 En este caso, cuando un docente desempeña más de un cargo, se selecciona un único registro aplicando los siguientes criterios jerárquicos: (i) mayor grado docente, (ii) mayor carga horaria y (iii) tipo de designación, privilegiando los cargos efectivos sobre los interinos y estos sobre los contratados. En caso de persistir el empate, el cargo se selecciona de forma aleatoria. Esta estrategia permite preservar la especificidad conceptual de cada indicador, evitar duplicaciones derivadas del multicargo y garantizar la comparabilidad de los resultados agregados a nivel de servicio universitario.

tricto, discusión planteada por Boyer (1997) a finales del siglo pasado.

Funciones sustantivas y situación ocupacional de los docentes en la Udelar

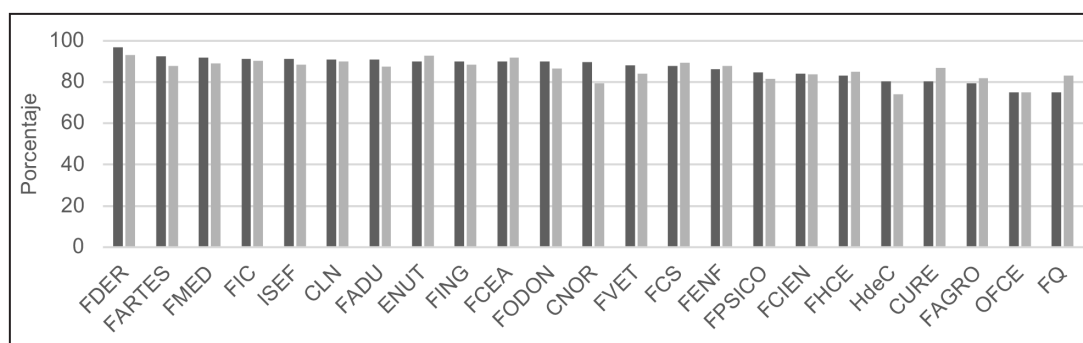
La identificación de cada función se basa en las siguientes variables del Censo Docente 2023: Enseñanza: ¿Durante 2022 realizó actividades de enseñanza en la Udelar?; Investigación: En el período 2021–2022, ¿realizó algún tipo de actividad de

investigación en alguno de sus cargos docentes de la Udelar? En el Censo Docente 2021, las preguntas presentaban una ligera variación temporal: la enseñanza refiere al año 2020, mientras que la investigación abarca el período 2019–2020.

La actividad de enseñanza constituye la función predominante en la gran mayoría de los servicios de Udelar. Tal como muestra la comparación intercensal 2021–2023, más del 75 % de los docentes realiza actividades de enseñanza, con mínimas variaciones entre ambos relevamientos censales. Destaca especialmente el caso

de FDER,⁶ donde más del 90 % del plantel docente declaró realizar funciones de enseñanza en ambas mediciones, consolidándose como uno de los servicios más homogéneos en cuanto a la centralidad de dicha función. Por su parte, incluso en los servicios con menor proporción relativa —como FQ y Oficinas Centrales—, el porcentaje de cargos docentes que enseña supera el 75 %, lo que confirma el peso estructural de esta función en la actividad universitaria.

Gráfico 1. Cargos docentes que realizan actividades de enseñanza en Udelar por servicio. Comparación intercensal 2021–2023



Fuente: Elaboración propia en base a datos provenientes de los FormA Docente 2021 y 2023 (DGPLAN-Udelar)

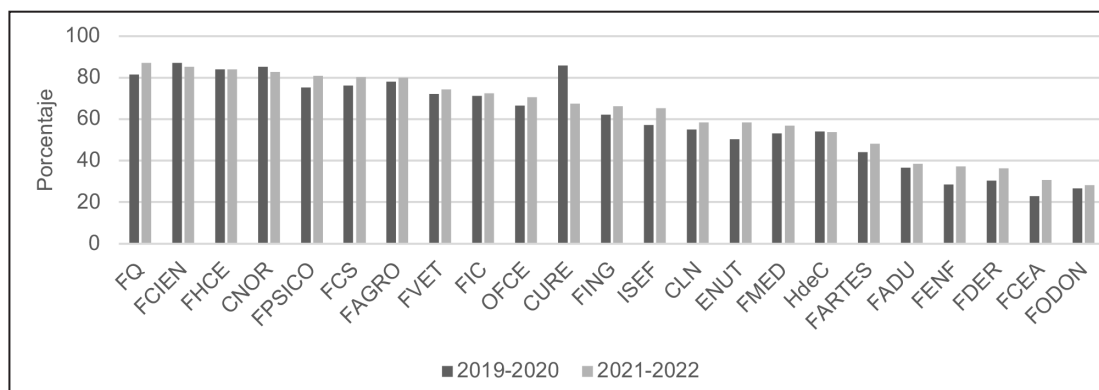
A diferencia de la función de enseñanza, la actividad de investigación muestra mayores diferencias entre servicios, lo que permite identificar clivajes claros según el perfil académico o profesional predominante. En términos generales, se observa una leve

caída o estabilización en la proporción de cargos docentes que declaran realizar investigación entre ambos censos. Servicios como FCIEN y FQ presentan los porcentajes más altos de actividad investigadora, superando en ambos cortes censales el 85 %. A ellos

se suman FHCE y FCS. En cambio, en servicios como FODON, FCEA, FDER y FENF, menos del 40 % del plantel docente realiza actividades de investigación, con niveles que apenas superan el 25 % en algunos casos.

⁶ Ver glosario de siglas de los servicios en el anexo.

Gráfico 2. Cargos docentes que realizan actividades de investigación en Udelar por servicio. Comparación intercensal 2021-2023



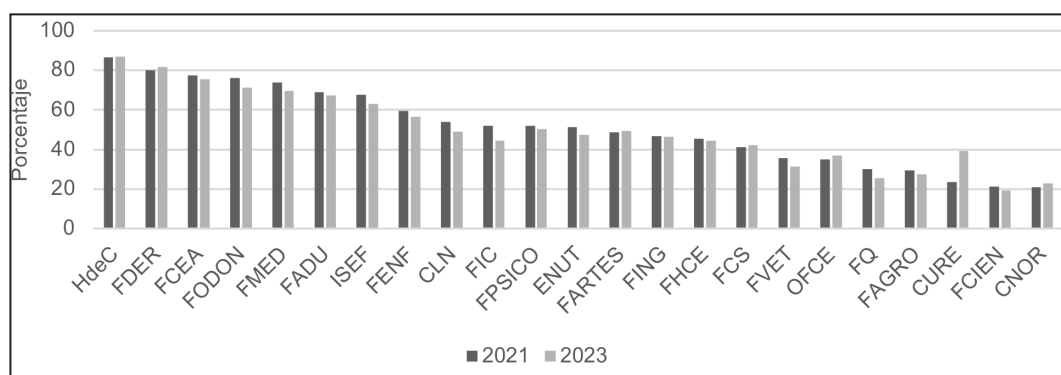
Fuente: Elaboración propia en base a datos provenientes de los FormA Docente 2021 y 2023 (DGPLAN-Udelar)

La proporción de cargos docentes con funciones de enseñanza que tienen al menos una ocupación remunerada fuera de la Udelar presenta una dis-

tribución inversa a la observada en la función de investigación. En este caso, el Hospital de Clínicas, FDER, FCEA, FODON y FMED concen-

tran los niveles más altos de ocupación externa, superando en todos los casos el 70 % de su plantel docente.

Gráfico 3. Cargos docentes que realizan actividades de enseñanza que tienen al menos una ocupación remunerada externa a Udelar por servicio. Comparación intercensal 2021-2023



Fuente: Elaboración propia en base a datos provenientes de los FormA Docente 2021 y 2023 (DGPLAN-Udelar)

Construcción de los perfiles de vinculación institucional docente

Una forma de aproximarse empíricamente a la heterogeneidad estructural de la docencia universitaria en la Udelar consiste en analizar los distintos modos de vinculación institucional de sus docentes. A partir de la fundamentación teórica planteada, la vinculación institucional se operacionaliza mediante dimensiones asociadas a

la dedicación horaria, la participación en actividades de investigación, la formación académica de posgrado —en particular el doctorado académico— y la inserción laboral externa. Desde una perspectiva clásica, Clark (1987) sostiene que la combinación entre enseñanza, investigación y otras funciones universitarias constituye uno de los principales ejes de diferenciación del trabajo académico, variando significativamente entre disci-

plinas e instituciones. En este sentido, la dedicación horaria representa un indicador privilegiado del grado de vinculación institucional, ya que no supone el mismo nivel de inserción desempeñarse con dedicaciones parciales centradas sobre todo en la enseñanza que hacerlo con altas dedicaciones o bajo RDT, modalidades que favorecen una mayor participación en investigación y formación a nivel de posgrado académico.

Sobre la base de estas consideraciones, se seleccionan las siguientes variables del Censo Docente 2023 al análisis multivariado: dedicación horaria baja (0 a 15 horas), dedicación horaria alta (30 o más horas), RDT, realización en actividades de investigación, doctorado académico finalizado y trabajo remunerado fuera de la Udelar. Todas las variables corresponden a indicadores porcentuales agregados a nivel de servicio universitario.

Tabla 1: Matriz de datos utilizada para el ACP

Servicio universitario	Dedicación horaria baja: 0 a 15 horas (cargo docente)	Dedicación horaria alta: 30 o más horas (cargo docente)	RDT (cargo docente)	Doctorado académico completo (cargo principal)	Tiene al menos una ocupación remunerada fuera de Udelar (cargo principal)	Realiza tareas de Investigación (cargo docente)
OFCE	11,48	60,74	4,07	3,81	43,51	70,74
FAGRO	9,81	47,66	19,39	12,35	27,29	79,91
FADU	43,73	11,1	1,33	1,88	71,85	38,4
FCEA	49,23	17,02	6,42	4,83	77,54	30,68
FDER	53,81	10,95	1,04	3,77	85,05	36,29
FING	26,18	19,06	24,25	15,39	47,56	66,34
FMED	15,69	10,77	8,12	7,11	69,45	56,75
FODON	30,54	14,53	0,99	3,16	71,84	28,08
FQ	10,9	30,86	31,55	33,89	27,16	87,01
FVET	4,96	50,39	11,75	8,36	32,41	74,41
FHCE	20,65	18,88	15,93	19,16	49,47	84,07
HdeC	1,31	54,07	1,84	2,74	81,78	53,67
FARTES	23,1	38,62	1,38	1,52	50,38	48,28
FPSICO	10,79	38,73	14,6	11,46	51,39	80,95
FENF	15,93	33,33	0	1,22	61,63	37,41
FCS	23,58	18,39	25,65	14,5	44,14	80,31
FCIEN	5,01	23,79	37,03	27,41	22,09	85,15
FIC	8,84	24,19	12,09	7,89	47,85	72,56
ISEF	17,28	25,62	4,32	4,27	66,9	65,43
ENUT	5,84	55,47	2,92	6,25	50	58,39
CNOR	6,31	44,14	23,42	14,29	23,23	82,88
CURE	17,55	28,48	19,21	11,91	39,86	67,55
CLN	20,35	34,42	13,32	8,93	51,45	58,54

Fuente: Elaboración propia en base a datos provenientes del FormA Docente 2023 (DGPLAN-Udelar)

Previo a la estimación del modelo, los indicadores fueron estandarizados mediante puntuaciones z (media = 0 y desviación estándar = 1), utilizando la matriz de correlaciones, de modo que todas las variables contribuyeran al análisis independientemente de su variabilidad original. Luego, se aplica un ACP para sintetizar la información contenida en dichas variables en un espacio factorial que resume las principales dimensiones de variación de la vinculación institucional docente. Según Jolliffe (2002), Abdi y Williams (2010) y Greenacre et al. (2022), el ACP constituye una herramienta

adecuada para reducir la dimensionalidad de un conjunto de variables correlacionadas e identificar patrones estructurales subyacentes. Sobre esta representación factorial se aplicó posteriormente un análisis de conglomerados (*k-means*), del cual emergen, mediante interpretación teórica, los PVID.

Previo a la estimación del ACP, se evaluó la adecuación de la matriz de datos y la retención del número de componentes mediante distintos criterios complementarios. En particular, se examinó la adecuación muestral mediante el índice KMO (Kai-

ser y Rice, 1974), la esfericidad de la matriz de correlaciones mediante la prueba de Bartlett (1950), el número de componentes a retener a partir del criterio de Kaiser (1960) y del análisis paralelo (Horn, 1965). Asimismo, se consideró la proporción de varianza explicada como medida de la capacidad de síntesis de la solución obtenida. Los resultados, presentados en la tabla 2, muestran una adecuada estructura de correlaciones para la aplicación del ACP y respaldan la retención de dos componentes principales, que explican conjuntamente el 89,5 % de la varianza total.

Tabla 2: Diagnósticos de adecuación y criterios de retención de componentes del ACP

Diagnóstico	Resultado	Criterio de referencia	Interpretación
KMO (Kaiser-Meyer-Olkin <i>Measure of Sampling Adequacy</i>)	0,766	$\geq 0,50$ (Kaiser y Rice, 1974)	Adecuación muestral aceptable para realizar el ACP.
Test de esfericidad de Bartlett	$p < 0,001$	$p < 0,05$ (Bartlett, 1950)	La matriz de correlaciones difiere significativamente de la matriz identidad, respaldando la pertinencia de la reducción dimensional.
Criterio de Kaiser	2 componentes	Autovalor > 1 (Kaiser, 1960)	Sugiere retener dos componentes.
Análisis paralelo	2 componentes	Autovalor observado $>$ autovalor aleatorio (Horn, 1965)	Confirma la retención de dos componentes.
Varianza acumulada	89,5 %	—	Los dos componentes retienen una proporción elevada de la variabilidad total de los datos.

Fuente: Elaboración propia

La determinación del número óptimo de conglomerados se realizó mediante tres índices de validación interna ampliamente utilizados en el análisis de clústeres: el coeficiente de silueta (Kaufman y Rousseeuw, 2025), el índice de Caliński-Harabasz (1974) y el índice de Davies-Bouldin (1979). Mientras que el coeficiente de silueta evalúa de forma simultánea la cohesión interna y la separación entre conglomerados, el índice de Caliński-Harabasz favorece solucio-

nes con una elevada separación entre grupos y una baja variabilidad interna, y el índice de Davies-Bouldin identifica como preferibles aquellas particiones que presentan una menor similitud entre conglomerados.

Como se observa en la tabla 3, los tres criterios convergen en señalar que la solución de seis conglomerados presenta el mejor desempeño estadístico. El coeficiente de silueta alcanza su valor máximo (0,52), el índice de Caliński-Harabasz registra

la mayor capacidad de discriminación entre grupos (40,27) y el índice de Davies-Bouldin presenta su menor valor (0,56), indicando una adecuada separación entre los conglomerados identificados. En función de esta convergencia y considerando, además, que la solución obtenida mantiene una adecuada interpretabilidad sustantiva, el análisis de conglomerados se realizó utilizando seis grupos.

Tabla 3: Criterios de validación para la selección del número de conglomerados

Cantidad de conglomerados	Silueta	Calinski-Harabasz	Davies-Bouldin
2	0,40	20,65	0,90
3	0,38	24,00	0,83
4	0,45	25,46	0,68
5	0,48	30,05	0,62
6	0,52	40,27	0,56

Fuente: Elaboración propia

Prosiguiendo el análisis, la tabla 4 presenta las cargas factoriales y las contribuciones de las variables que integran el ACP. Mientras las cargas factoriales indican el sentido y la intensidad de la asociación entre cada variable y los componentes principales, las contribuciones permiten identificar cuáles son las variables que efectivamente definen cada dimensión del espacio factorial. La interpretación conjunta de ambas tablas proporciona una comprensión más robusta de la estructura subyacente de los datos.

El primer componente (PC1), responsable del 63,4 % de la varianza total, representa la principal dimensión de diferenciación. Las cargas factoriales muestran que las actividades de investigación, el RDT y el doctorado académico completo se ubican en el extremo negativo del componente, mientras que el empleo remunerado fuera de la Udelar y la dedicación horaria baja lo hacen en el extremo

positivo. Esta interpretación se ve reforzada por las contribuciones, donde investigación (23,1 %), ocupación remunerada externa (22,3 %), RDT (19,6 %) y doctorado académico completo (18 %) constituyen las variables que más aportan a la construcción del componente. En términos sustantivos, PC1 puede interpretarse como un eje de VID que contrapone perfiles con fuerte inserción académica e institucional frente a perfiles con menor vinculación institucional y mayor orientación hacia el ejercicio profesional externo.

El segundo componente (PC2), que explica un 26,1 % adicional de la varianza, cumple una función complementaria. A diferencia del primer componente, las contribuciones muestran que esta dimensión está determinada sobre todo por la dedicación horaria alta (49,8%) y, en menor medida, por la dedicación horaria baja (22 %), mientras que el docto-

rado académico completo (14,7 %) y el RDT (13,4 %) realizan aportes secundarios. Por el contrario, la investigación y el trabajo remunerado fuera de la Udelar presentan contribuciones prácticamente nulas. En consecuencia, más que representar una nueva dimensión sustantiva de la vinculación institucional, PC2 introduce un eje complementario asociado a la composición de las dedicaciones horarias entre los servicios universitarios, lo que permite discriminar configuraciones institucionales con niveles relativamente similares de vinculación docente definidos por el primer componente. De modo que ambos componentes explican el 89,5 % de la variabilidad total observada, lo que indica que el espacio bidimensional resume adecuadamente la estructura de relaciones entre las variables analizadas. Sobre este espacio factorial se aplicó luego el análisis de conglomerados (*k-means*).

Tabla 4: Cargas factoriales y contribuciones de las variables en el ACP

Variable	PC1 Carga	PC1 Contribución (%)	PC2 Carga	PC2 Contribución (%)
Dedicación baja (0-15 horas)	0,37	13,4	-0,47	22,0
Dedicación alta (30 horas o más)	-0,19	3,5	0,71	49,8
RDT	-0,44	19,6	-0,37	13,4
Doctorado académico completo	-0,42	18,0	-0,38	14,7
Ocupación remunerada fuera de la Udelar	0,47	22,3	-0,04	0,2
Realiza actividades de investigación	-0,48	23,1	0,01	0,0

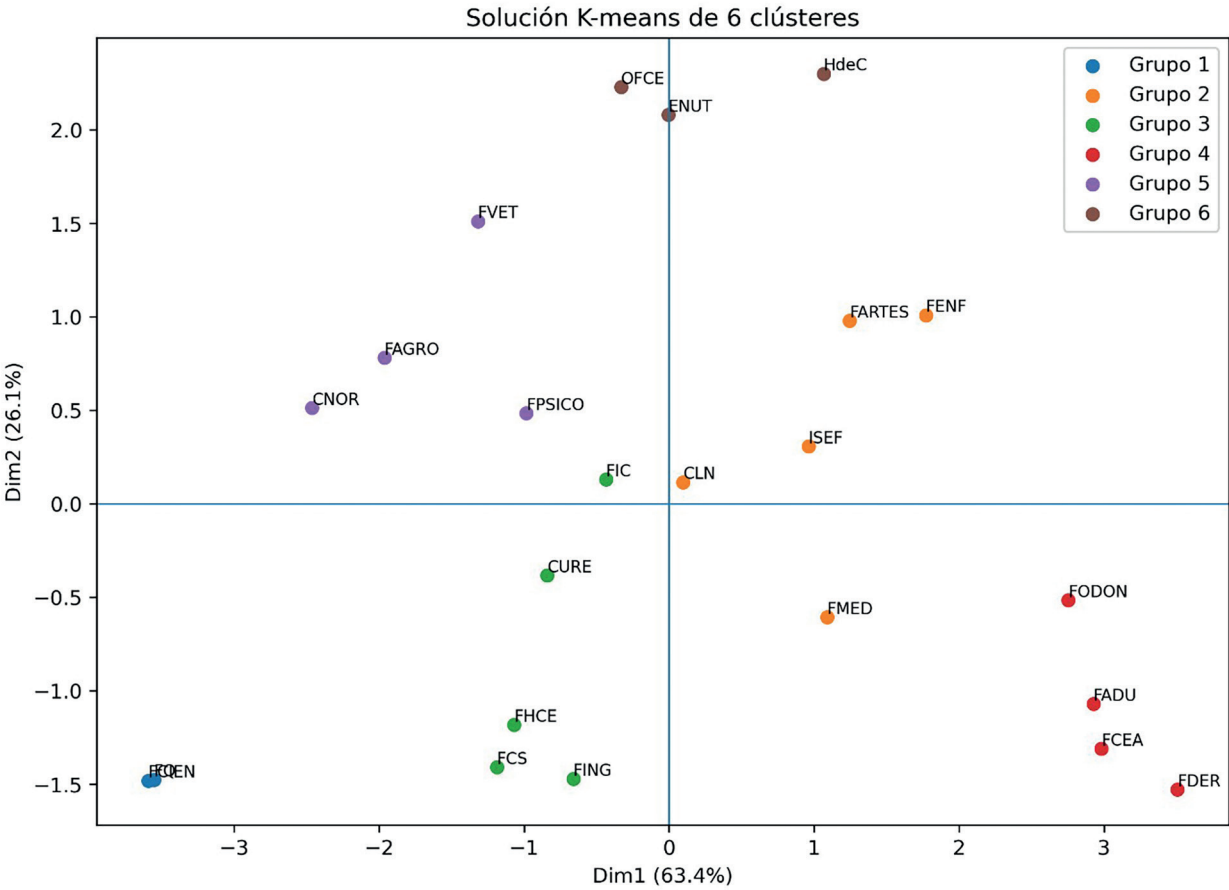
Fuente: elaboración propia

La estructura identificada por el ACP se refleja con claridad en el mapa factorial y en la solución de seis conglomerados obtenida mediante *k-means*. En el extremo izquierdo del eje horizontal (PC1) se ubican FCIEN y FQ, que conforman el conglomerado de mayor orientación académica en un sentido estricto. Su posición responde a la elevada presencia de docentes en RDT, doctorado académico completo y participación en actividades de investigación, variables que definen el polo de mayor vinculación institucional. En el extremo opuesto se agrupan FDER, FCEA, FADU y FODON, conformando un conglomerado de orientación predominantemente profesional, caracterizado por una mayor proporción de docentes con trabajo remunerado fuera de la Udelar y de-

dicaciones horarias bajas, centradas en la función de enseñanza.

Entre ambos extremos se distribuyen distintos perfiles intermedios que ilustran la heterogeneidad estructural de la docencia universitaria en la Udelar. FHCE, FCS, FING, CURE y FIC conforman un conglomerado con orientación académica, aunque menos intensa que la observada en FCIEN y FQ, debido a una mayor proporción de docentes con ocupaciones remuneradas externas, mientras que FMED, ISEF, FENF, FARTES y el CLN integran un perfil de orientación profesional con mayores niveles de dedicaciones horarias altas que los servicios ubicados en el extremo derecho del gráfico. Por su parte, FVET, FAGRO, FPSICO y el CNOR ocupan posiciones in-

termedias próximas al eje central, lo que refleja configuraciones híbridas que combinan rasgos académicos y profesionales. Por último, el Hospital de Clínicas, OFCE y la ENUT conforman un perfil mixto específico, diferenciado principalmente sobre el segundo componente, lo que pone de manifiesto que la heterogeneidad de la vinculación institucional no se reduce a un único continuo entre orientación académica y profesional. En síntesis, la solución de seis conglomerados permite identificar perfiles de vinculación institucional claramente diferenciados, preservando al mismo tiempo los matices existentes entre servicios con niveles similares de vinculación institucional.



La solución de seis conglomerados obtenida mediante el análisis *k-means* constituye el punto de partida para la construcción de los PVID. No obstante, el objetivo del presente trabajo no consiste en presentar una clasificación exhaustiva de los servicios universitarios, sino en elaborar una aproximación tipológica que sintetice las principales configuraciones de vinculación institucional observadas en la Udelar. En este sentido, los conglomerados identificados representan agrupamientos empíricos derivados

del análisis multivariado, mientras que los PVID constituyen una interpretación sustantiva de dichos resultados, integrando aquellos grupos que presentan características suficientemente próximas desde el punto de vista de la vinculación institucional. La tabla 5 resume esta propuesta tipológica, identificando los servicios que integran cada PVID y permitiendo visualizar tanto las diferencias más marcadas entre perfiles como las configuraciones intermedias que caracterizan la heterogeneidad estruc-

tural de la docencia universitaria. Se trata de una clasificación exploratoria que describe patrones predominantes de vinculación institucional a nivel de servicio universitario y no categorías rígidas o mutuamente excluyentes. En consecuencia, los PVID no deben interpretarse como una clasificación disciplinar de los servicios ni como una descripción de las trayectorias docentes individuales, sino como una herramienta analítica para comprender la diversidad de formas de vinculación institucional presentes en la Udelar.

Tabla 5: Tipología de PVID y conglomerados de servicios universitarios

PVID	Conglomerados identificados mediante k-means	Servicios universitarios ilustrativos
Académico I	Grupo 1	FCIEN, FQ
Académico II	Grupo 3	FING, FCS, FHCE, FIC, CURE
Profesional I	Grupo 4	FDER, FCEA, FADU, FODON
Profesional II	Grupo 2	FMED, FENF, FARTES, ISEF, CLN
Mixto I	Grupo 5	FVET, FAGRO, FPSICO, CNOR
Mixto II	Grupo 6	HdeC, OFCE, ENUT

Fuente: elaboración propia

La centralidad del mercado laboral externo en los PVID profesionales

La comparación entre los PVID de orientación académica y de orientación profesional pone en evidencia la heterogeneidad estructural de la docencia en la Udelar, expresada en patrones diferenciados de dedicación a las funciones universitarias, formas de vinculación con la institución y grado de inserción en el mercado laboral externo. Mientras que los PVID de orientación académica concentran mayores niveles de actividades de investigación, formación doctoral y participación en actividades científicas, los PVID de orientación profesional se caracterizan por una mayor orientación hacia la enseñanza y más intensidad en la inserción laboral externa.

Considerando la selección del cargo principal, el 57,3 % de los docentes declara desempeñar al menos un tra-

bajo remunerado fuera de la Udelar, mientras que el 42,7 % señala no desarrollar actividades laborales externas. En términos absolutos, esto representa 5665 docentes con inserción laboral extrauniversitaria y 4226 cuya actividad laboral se desarrolla exclusivamente dentro de la institución.

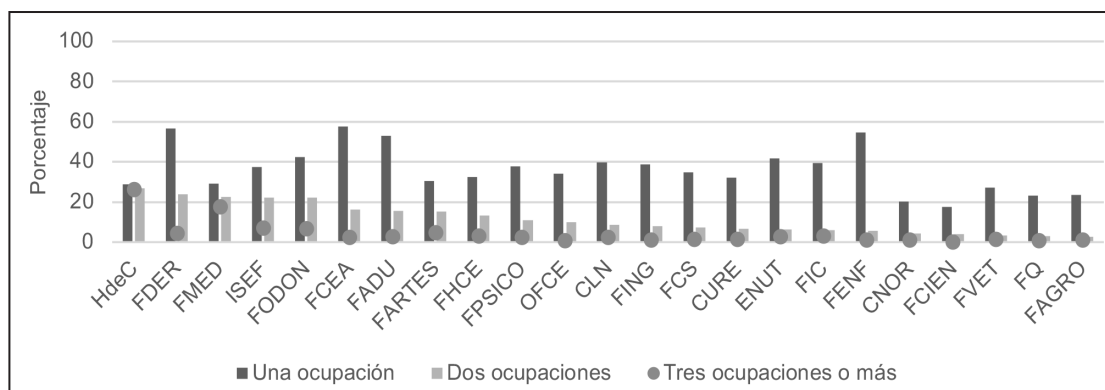
Al observar la cantidad de ocupaciones remuneradas externas declaradas por los docentes, se refuerza la estrecha relación entre los PVID de orientación profesional y el mercado laboral externo. En servicios como FDER, FCEA, FENF y FADU, más de la mitad de los docentes desempeña al menos una ocupación remunerada fuera de la Udelar, mientras que entre un 15 % y un 24 % declara dos ocupaciones externas simultáneas. Estas cifras evidencian una elevada intensidad de inserción laboral extrauniversitaria, característica de servicios donde la docencia suele articularse con el ejercicio profesional.

Sobresale el Hospital de Clínicas, donde el 18 % de los docentes decla-

ra no tener trabajo remunerado fuera de la Udelar y el 26,4 % manifiesta desempeñar tres o más ocupaciones remuneradas y se constituye en el servicio con mayor incidencia de pluriempleo. También presentan valores elevados de pluriempleo FMED, donde el 17,8 % de los docentes declara tres o más ocupaciones externas, e ISEF y FODON, aunque con magnitudes menores (7,0 % y 6,9 %, respectivamente).

En contraste, los servicios con PVID de orientación más académica o mixta, como FCIEN, FQ y FAGRO, concentran las mayores proporciones de docentes sin trabajo remunerado fuera de la universidad (78,1 %, 72,8 % y 72,7 %, respectivamente). Esto resulta consistente con el patrón de vinculación institucional identificado mediante los indicadores considerados en este estudio, en el que el trabajo universitario ocupa un lugar central frente al ejercicio profesional externo.

Gráfico 4. Proporción de ocupaciones remuneradas externas de docentes (cargo principal) dentro de cada servicio (2023)



Fuente: Elaboración propia en base a datos provenientes del FormA Docente 2023 (DGPLAN-Udelar)

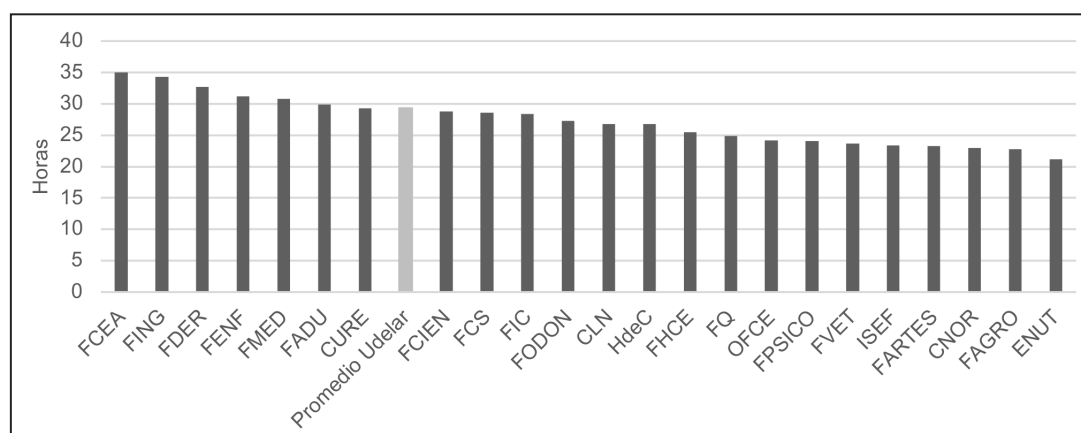
El análisis del promedio de horas semanales dedicadas a ocupaciones remuneradas externas entre los docentes que desarrollan este tipo de actividad refuerza la existencia de diferencias relevantes entre servicios en cuanto a la intensidad de la vinculación laboral extrauniversitaria. Para el conjunto de la Udelar, quienes declaran realizar actividades remuneradas externas destinan en promedio 29 horas semanales a estas ocupaciones, aunque alrededor de este valor institucional se observa una dispersión considerable entre servicios. Por encima del promedio de la Udelar se ubican principalmente FCEA (35 horas), FING (34), FDER (33),

FENF y FMED (31), mientras que FADU alcanza las 30 horas semanales. En contraste, una parte importante de los servicios presenta intensidades inferiores: FIC registra 28 horas; FODON, CLN y HdeC, 27; FHCE, 26; FQ, 25; y OFCE, FPSICO y FVET, 24. Los valores más bajos corresponden a ISEF, FARTES, CNOR y FAGRO, con 23 horas semanales, y ENUT, con 21.

Estos resultados complementan el análisis de la incidencia del trabajo extrauniversitario, ya que muestran que las diferencias entre servicios no remiten únicamente a la proporción de docentes que desarrollan actividades remuneradas fuera de la Udelar,

sino también a la intensidad horaria que adquiere esa inserción. En aquellos servicios que combinan una elevada presencia del trabajo externo con cargas que superan el promedio institucional —y que en algunos casos se aproximan a una jornada laboral completa— se configura una modalidad de vinculación en la que la actividad universitaria convive con una inserción profesional externa de considerable magnitud. Esta dimensión resulta especialmente relevante para caracterizar los perfiles de vinculación institucional, en tanto puede condicionar la disponibilidad temporal para una participación más intensa en las distintas funciones universitarias.

Gráfico 5. Promedio de horas semanales en ocupaciones remuneradas externas de docentes (cargo principal) dentro de cada servicio (2023)



Fuente: Elaboración propia en base a datos provenientes del FormA Docente 2023 (DGPLAN-Udelar)

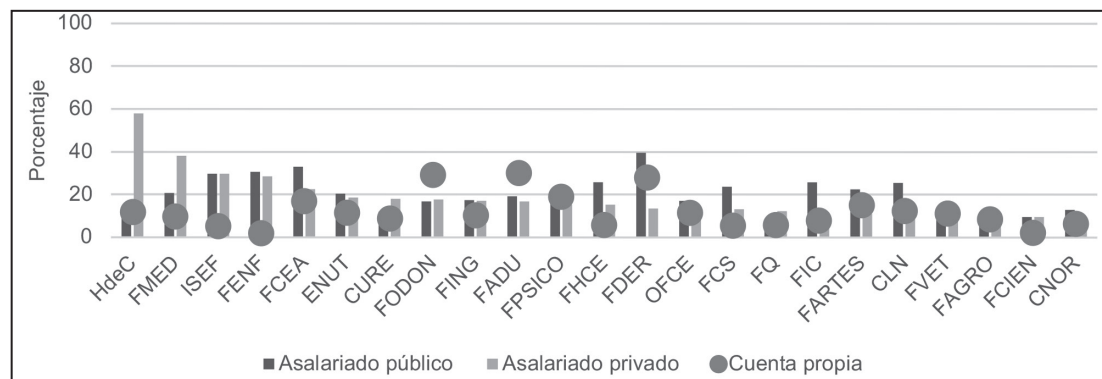
La distribución de los docentes con funciones de enseñanza según categoría ocupacional de su actividad remunerada externa permite profundizar en las diferencias observadas entre servicios universitarios. Los resultados muestran que la inserción laboral externa no adopta una modalidad homogénea, sino que varía de acuerdo con el tipo de ocupación predominante fuera de la Udelar.

En el caso del empleo asalariado en el sector privado, sobresalen el Hospital de Clínicas (58,0 %), FMED (38,2 %), ISEF (29,7 %) y FENF (28,6 %), seguidos por FCEA (22,6 %). En los servicios vinculados al área de la salud, este patrón es compatible con una fuerte inserción de los docentes en mutualistas, sanatorios, clínicas privadas y otras instituciones asistenciales, donde el ejercicio profesional suele desarrollarse en paralelo a la actividad universitaria.

Respecto al empleo asalariado en el sector público, FDER registra la mayor proporción de docentes con inserción externa en organismos estatales (39,5 %), seguido por FCEA (33,1 %), FENF (30,6 %), ISEF (29,7 %), FIC (25,7 %) y FHCE (25,8 %). En este caso, la actividad docente aparece articulada con desempeños en la administración pública, empresas estatales y otros organismos públicos. En el caso de FMED y FENF, esta inserción probablemente refleje, al menos en parte, la vinculación de muchos docentes con la Administración de los Servicios de Salud del Estado (ASSE), mientras que en FDER resulta consistente con el desempeño de abogados, escribanos y asesores jurídicos en distintas dependencias estatales. Finalmente, el trabajo por cuenta propia alcanza sus mayores niveles en FADU (30,1 %), FODON (29,2 %), FDER (28,1 %), FPSICO (19,1 %) y

FCEA (16,9 %). Esta modalidad pone de manifiesto el peso que adquiere el ejercicio liberal e independiente de la profesión, como ocurre, por ejemplo, en estudios de arquitectura, consultorías económicas y jurídicas, consultorios odontológicos y psicológicos u otras formas de práctica profesional autónoma que coexisten con la actividad docente. En conjunto, estos resultados muestran que las diferencias entre servicios no se limitan a la proporción de docentes que realizan actividades remuneradas fuera de la Udelar, sino que también abarcan la naturaleza de esa inserción laboral. Mientras algunos servicios se articulan principalmente con el sector privado —como mutualistas y clínicas en el ámbito de la salud—, otros mantienen una mayor vinculación con organismos públicos o con el ejercicio profesional independiente.

Gráfico 6. Proporción de categorías ocupacionales de empleos remunerados externos de docentes (cargo principal) dentro de cada servicio (2023)



Fuente: Elaboración propia en base a datos provenientes del FormA Docente 2023 (DGPLAN-Udelar)

La productividad como rasgo distintivo del PVID académico

Un rasgo distintivo de los PVID con orientación académica —y, en menor medida, de los perfiles mixtos— es la centralidad que adquiere la investigación como componente de la actividad docente. A diferencia de los

perfiles de orientación profesional, donde predominan la enseñanza y el ejercicio de actividades remuneradas externas, en estos perfiles la producción de conocimiento se materializa en distintos tipos de productos académicos que circulan en espacios de validación y difusión científica.

En este sentido, entre los docentes que declararon realizar actividades de investigación, se registraron 4520 productos académicos comunicados en distintos formatos. Como muestra la tabla 6, los artículos publicados en revistas arbitradas constituyen, con amplia diferencia, el principal mecanismo de difusión de los resultados de

investigación, concentrando el 57,3 % del total de productos reportados. En segundo lugar se ubican las ponencias presentadas en congresos científicos (15,6 %), mientras que los informes de trabajo representan el 6,6 %. El conjunto de otros productos (20,4 %) agrupa modalidades de comunica-

ción menos frecuentes, como capítulos de libros, tesis de maestría o doctorado, publicaciones de divulgación u otros formatos académicos no clasificados en las categorías anteriores.

La marcada predominancia de los artículos en revistas arbitradas pone

de manifiesto que la difusión del conocimiento se orienta principalmente hacia los circuitos de evaluación por pares, considerados el principal mecanismo de validación científica en la comunidad académica.

Tabla 6: Productos de investigación comunicados por los docentes (cargo principal) de la Udelar

Tipo de producto	Frecuencia	Porcentaje
Artículos en revistas arbitradas	2592	57
Ponencias en congresos	706	16
Informes de trabajo	299	7
Otros	923	20
Total	4520	100

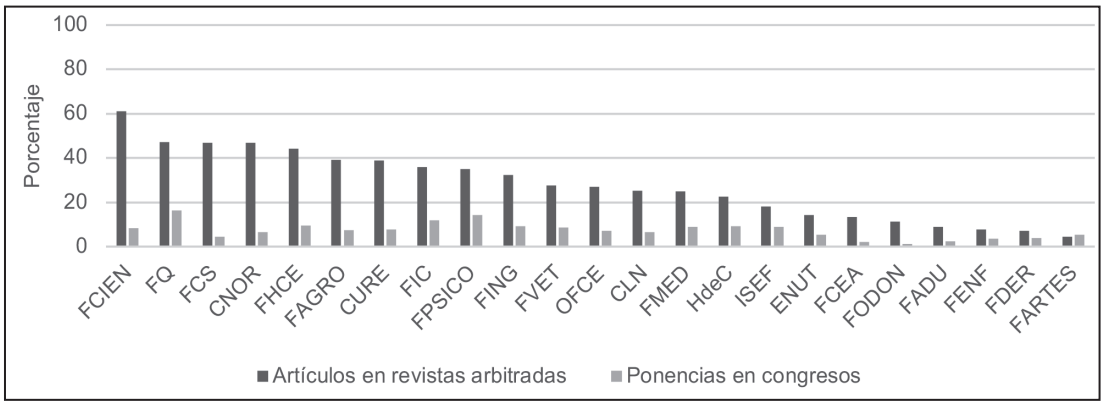
Fuente: Elaboración propia en base a datos provenientes del FormA Docente 2023 (DGPLAN-Udelar)

El gráfico 7 presenta la proporción de docentes (cargo principal) que declararon haber comunicado resultados de investigación mediante artículos en revistas arbitradas y ponencias en congresos científicos, dentro de cada servicio. En términos generales, ambos indicadores muestran un patrón convergente: las mayores proporciones se concentran en servicios universitarios donde la investigación constituye un componente más consolidado de la actividad docente.

En el caso de los artículos en revistas arbitradas, sobresale FCIEN, donde el 61 % de los docentes declara este tipo de producción, seguido por FQ, FCS y CNOR (47 %), FHCE (44 %) y FAGRO y CURE (39 %). También presentan valores elevados FIC (36 %), FPSICO (35 %) y FING (32 %). En contraste, los porcentajes más bajos corresponden a FARTES (5 %), FDER (7 %), FENF (8 %) y FADU (9 %).

La participación en congresos científicos reproduce en buena medida esta distribución, aunque con niveles generales más reducidos. Los mayores porcentajes se registran en FQ (16 %), FPSICO (14 %) y FIC (12 %), seguidos por FHCE, FING, FVET, FMED, Hospital de Clínicas e ISEF, todos con valores cercanos al 9 %. En el extremo opuesto, FODON presenta el menor porcentaje (1 %), mientras que FCEA y FADU alcanzan el 2 %.

Gráfico 7. Proporción de docentes (cargo principal) que comunican resultados de investigación mediante artículos en revistas arbitradas y ponencias en congresos, dentro de cada servicio (2023)



Fuente: Elaboración propia en base a datos provenientes del FormA Docente 2023 (DGPLAN-Udelar)

Considerados de forma conjunta, ambos indicadores muestran que la producción y la comunicación de resultados de investigación presentan una distribución desigual entre los servicios universitarios. Los porcentajes más elevados tienden a concentrarse en aquellos servicios con una orientación más claramente académica, donde la publicación en revistas arbitradas y la participación en congresos forman parte de las prácticas habituales de la carrera docente y constituyen mecanismos centrales de validación, reconocimiento y circulación del conocimiento científico. En cambio, los servicios con menores porcentajes corresponden, en su mayoría, a perfiles de vinculación institucional donde la docencia se articula más estrechamente con el ejercicio profesional fuera de la universidad, lo que sugiere una menor centralidad relativa de la producción científica dentro de la actividad académica.

Reflexiones finales

Los resultados obtenidos permiten identificar una marcada heterogeneidad en las formas de vinculación institucional de la docencia en la Udelar. La comparación de las dos principales funciones docentes y de la inserción laboral externa, junto con los resultados del ACP y la posterior clasificación mediante conglomerados, muestra que los servicios universitarios se diferencian de manera sistemática en dimensiones como la dedicación horaria, la participación en investigación, la formación doctoral y la vinculación con actividades remuneradas externas. Lejos de conformar una estructura homogénea, estas dimensiones se combinan de diferentes maneras y configuran modalidades diferenciadas de inserción docente en la institución.

La aproximación tipológica desarrollada permite sintetizar estas diferencias en *Perfiles de vinculación institucional docente* con distintas orientaciones e intensidades. En uno de los extremos, los PVID de orientación académica presentan mayores niveles de dedicación institucional, participación en investigación y formación de posgrado a nivel de doctorado académico, aunque con diferencias de intensidad entre los servicios que los integran. En el extremo opuesto, los PVID de orientación profesional se caracterizan por una mayor presencia de dedicaciones bajas y medias, una fuerte centralidad de la enseñanza y una inserción laboral externa comparativamente elevada. Entre ambos polos se ubican los PVID mixtos, que combinan en distinta medida atributos asociados a las dos orientaciones y muestran que la heterogeneidad observada no puede reducirse a una oposición dicotómica entre perfiles académicos y profesionales. La identificación de seis conglomerados permite preservar estos matices y reconocer diferentes intensidades dentro de cada orientación general.

La profundización en algunas de estas configuraciones permite, además, observar que las diferencias no se limitan al grado de vinculación con la Udelar. En los PVID de orientación profesional, la inserción laboral externa adquiere una importancia particular y presenta modalidades diversas según los servicios, combinando trabajo asalariado público o privado y ejercicio por cuenta propia. Por su parte, en los perfiles de orientación académica adquieren mayor centralidad la investigación y la producción de conocimiento. Estos resultados sugieren que las formas de vinculación institucional deben comprenderse atendiendo simultáneamente a la relación de los docentes con la universidad y a su articulación con otros espacios laborales y profesionales.

En este marco, uno de los principales aportes del artículo radica en la construcción teórico-metodológica de los PVID como herramienta para describir y comparar configuraciones predominantes de vinculación institucional. Su formulación recupera aportes clásicos sobre la organización disciplinar y el trabajo académico, en particular aquellos que destacan la centralidad de las disciplinas, la diversidad de funciones universitarias y la existencia de posiciones diferenciadas dentro del campo académico (Becher, 2001; Bourdieu, 2008; Boyer, 1997; Clark, 1987). Sin embargo, estas perspectivas no se acoplan ni son observables de manera directa al caso de la Udelar, sino que funcionan como referencias conceptuales para seleccionar dimensiones empíricamente observables —dedicación horaria, investigación, formación doctoral e inserción laboral externa— y analizar cómo se articulan en una configuración institucional específica. En este sentido, los PVID constituyen una aproximación situada que procura establecer un nexo entre esas formulaciones teóricas y las particularidades de una universidad caracterizada por la coexistencia, dentro de una misma estructura institucional, de servicios y campos de conocimiento con modalidades muy diferentes de vinculación docente. Más que reproducir categorías teóricas construidas para otros contextos universitarios, la tipología busca operacionalizar algunas de sus dimensiones relevantes a partir de las posibilidades y límites de la evidencia disponible.

Al mismo tiempo, el alcance de esta propuesta debe delimitarse con precisión. El nivel de agregación utilizado no permite identificar la pertenencia disciplinar de cada docente ni establecer el grado de heterogeneidad disciplinar existente dentro de cada servicio. Tampoco permite derivar de los PVID trayectorias docentes

individuales ni atribuir determinadas experiencias laborales a quienes integran esos servicios. Sin embargo, los patrones observados permiten formular nuevas hipótesis acerca de los mecanismos que pueden contribuir a producir esta diferenciación. En particular, la ubicación en polos relativamente definidos de servicios muy vinculados con campos de ejercicio profesional, por un lado, y de servicios con mayor orientación hacia la investigación y la formación académica, por otro, sugiere explorar en qué medida la composición disciplinar y las características de los campos profesionales asociados intervienen en la configuración de los PVID. Esta relación no puede establecerse a partir de la evidencia disponible y deberá ser contrastada mediante información disciplinar más desagregada, pero constituye una línea relevante para profundizar en los fundamentos de la heterogeneidad estructural identifica-

da. En este sentido, los PVID pueden constituir un punto de partida para investigaciones posteriores que incorporen otras unidades y niveles de análisis.

Esta delimitación resulta igualmente relevante para el estudio de las trayectorias docentes. Los PVID no permiten reconstruir trayectorias individuales, pero ofrecen una caracterización de los contextos institucionales diferenciados en los que estas se desarrollan. Desde esta perspectiva, avanzar hacia el análisis de las trayectorias supone considerar antes la heterogeneidad estructural de la docencia universitaria: los recorridos de ingreso, permanencia, promoción, dedicación o articulación con el ejercicio profesional no necesariamente adquieren el mismo significado ni se desarrollan bajo las mismas condiciones en configuraciones institucionales diferentes. Una agenda futura podría, por tanto, vincular ambos niveles de análisis,

examinando hasta qué punto las trayectorias docentes varían entre PVID y cómo esas diferencias se relacionan con la composición disciplinar y con los campos profesionales asociados a los distintos servicios.

Finalmente, reconocer la coexistencia de diferentes PVID tiene implicaciones para la discusión sobre las políticas docentes de la Udelar. Los resultados sugieren la conveniencia de considerar la diversidad de configuraciones institucionales al diseñar políticas de evaluación, promoción, formación y desarrollo de la carrera docente. Más que asumir un modelo uniforme de vinculación con la universidad, la aproximación propuesta permite identificar distintas formas e intensidades de inserción institucional cuya consideración puede contribuir a políticas más sensibles a la heterogeneidad que caracteriza a la docencia universitaria.

Referencias

- Abdi, H. y Williams, L. (2010). Principal component analysis. *Wiley Interdisciplinary Reviews: Computational Statistics*, 2(4), 433-459. <https://doi.org/10.1002/wics.101>
- Amarilla, D. (2025). Perfiles docentes y vinculación institucional en Udelar. *Integración y Conocimiento*, 14(2). <https://doi.org/10.61203/2347-0658.v14.n2.49802>
- Bartlett, M. (1950). Tests of significance in factor analysis. *British Journal of Statistical Psychology*, 3(2), 77-85. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8317.1950.tb00285.x>
- Becher, T. (2001). *Tribus y territorios académicos: la indagación intelectual y las culturas de las disciplinas*. Gedisa.
- Bourdieu, P. (2008). *Homo academicus* (A. Dillon, Trad.). Siglo XXI Editores. (Obra original publicada en 1984).
- Boyer, E. (1997). *Scholarship reconsidered: priorities of the professoriate*. Jossey-Bass.
- Caliński, T. y Harabasz, J. (1974). A dendrite method for cluster analysis. *Communications in Statistics*, 3(1), 1-27. <https://doi.org/10.1080/03610927408827101>
- Clark, B. (1987). *The academic life: small worlds, different worlds*. Princeton University Press.
- Davies, D. y Bouldin, D. (1979). A cluster separation measure. *IEEE Transactions on Pattern Analysis and Machine Intelligence*, PAMI-1(2), 224-227. <https://doi.org/10.1109/TPAMI.1979.4766909>
- Didriksson, A. (2006). Caracterización y desarrollo de las macrouniversidades en América Latina y el Caribe. En C. Rama (Ed.), *Informe sobre la educación superior en América Latina y el Caribe 2000-2005: la metamorfosis de la educación superior*. Iesalc; Unesco.
- Dirección General de Planeamiento. (2022). *Estadísticas básicas 2022 de la Universidad de la República*. Dirección General de Planeamiento, Universidad de la República.
- Enders, J. y Kaulisch, M. (2006). The binding and unbinding of academic careers. En U. Teichler (Ed.), *The formative years of scholars* (pp. 85-95). Portland Press.
- García de Fanelli, A. (2009). La docencia universitaria como profesión y su estructura ocupacional y de incentivos. En A. García de Fanelli (Ed.), *Profesión académica en la Argentina: carrera e incentivos de los docentes en las universidades nacionales* (pp. 13-31). Centro de Estudios de Estado y Sociedad.
- Greenacre, M., Groenen, P., Hastie, T., Iodice D'Enza, A., Markos, A. y Tuzhilina, E. (2022). Principal component analysis. *Nature Reviews Methods Primers*, 2(1), 100. <https://doi.org/10.1038/s43586-022-00184-w>

- Horn, J. (1965). A rationale and test for the number of factors in factor analysis. *Psychometrika*, 30(2), 179-185. <https://doi.org/10.1007/BF02289447>
- Jolliffe, I. (2002). *Principal component analysis* (2nd ed.). Springer.
- Kaiser, H. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 20(1), 141-151. <https://doi.org/10.1177/001316446002000116>
- Kaiser, H. y Rice, J. (1974). Little Jiffy, Mark IV. *Educational and Psychological Measurement*, 34(1), 111-117. <https://doi.org/10.1177/001316447403400115>
- Kaufman, L. y Rousseeuw, P. (2005). *Finding groups in data: an introduction to cluster analysis*. Wiley.
- Oliveira, T., Nada, C. y Magalhães, A. (2025). Navigating an academic career in marketized universities: Mapping the international literature. *Review of Educational Research*, 95(2), 255-292. <https://doi.org/10.3102/00346543231226336>
- Sancho Gil, J. M., Creus, A. y Padilla Petry, P. (2010). Docencia, investigación y gestión en la universidad: una profesión tres mundos. *Praxis Educativa*, XIV(14), 17-34.
- Universidad de la República. (2019). Estatuto del personal docente. Dirección General Jurídica. <https://dgjuridica.udelar.edu.uy/estatuto-del-personal-docente-aplicar-a-partir-del-ano-2021/>
- Walker, V. (2016). El trabajo docente en la universidad: condiciones, dimensiones y tensiones. *Perfiles Educativos*, 38(153), 105-119.

Anexo. Glosario de siglas de los servicios de la Udelar

Sigla	Nombre completo del servicio
FMED (EUTM y Parteras) ⁷	Facultad de Medicina
FDER	Facultad de Derecho
FADU	Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo
FING	Facultad de Ingeniería
FCEA	Facultad de Ciencias Económicas y de Administración
HdeC	Hospital de Clínicas
CLIN	Centro Universitario Regional del Litoral Norte
FCIEN	Facultad de Ciencias
FQ	Facultad de Química
FODON	Facultad de Odontología
FAGRO	Facultad de Agronomía
FCS	Facultad de Ciencias Sociales
FVET	Facultad de Veterinaria
FHCE	Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación
ISEF	Instituto Superior de Educación Física
CURE	Centro Universitario Regional del Este
FPSICO	Facultad de Psicología
FARTES	Facultad de Artes
FENF	Facultad de Enfermería
OFCE	Oficinas Centrales de la Universidad de la República
FIC	Facultad de Información y Comunicación
ENUT	Escuela de Nutrición
CNOR	Centro Universitario Regional del Noreste

Contribución de autoría

Todos los aspectos estuvieron a cargo del autor.

Disponibilidad de datos

El conjunto de datos utilizado en este artículo no se encuentra disponible para su consulta pública.

⁷ Incluye a la Escuela Universitaria de Tecnologías Médicas y Escuela de Parteras.