



Universidad Autónoma de Querétaro  
Facultad de Psicología  
Maestría en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo

Motivaciones, condiciones y estrategias para el trabajo académico a partir de la implementación de los programas de deshomologación salarial: el caso de los profesores pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) en la Universidad Autónoma de Querétaro.

Opción de titulación  
**Tesis**

Que como parte de los requisitos para obtener el Grado de Maestría en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo

**Presenta:**

Norberto Peñaloza García

**Dirigido por:**

Dr. Marco Antonio Carrillo Pacheco

Dr. Marco Antonio Carrillo Pacheco  
Presidente



Firma

Dra. Candi Uribe Pineda  
Secretario



Firma

Dra. Oliva Solís Hernández  
Vocal



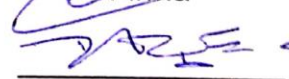
Firma

Dr. Rolando Javier Salinas García  
Suplente




Firma

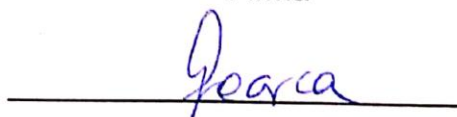
Dr. Daniel Rojas Navarrete  
Suplente



Firma



Dr. Rolando Javier Salinas García  
Director de la Facultad de Psicología



Dra. Ma. Guadalupe Flavia Loarca Piña  
Directora de Investigación y Posgrado

## RESUMEN

La presente investigación analiza las motivaciones que los profesores-investigadores tienen para adherirse a un sistema de deshomologación o diferenciación salarial como el SNI, las condiciones laborales e institucionales en las que desempeñan sus actividades académicas y las estrategias que implementan para poder cumplir con las cargas de trabajo y funciones diversas que les son asignadas tanto por parte del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) como de su institución de adscripción, en este caso la Universidad Autónoma de Querétaro. Esta investigación es de carácter cualitativo y se articula desde la perspectiva o enfoque de actores, para su realización se aplicaron 22 entrevistas en profundidad y 21 cuestionarios sociodemográficos a profesores adscritos al SNI pertenecientes a las facultades de Ciencias Políticas y Sociales, Contaduría y Administración, Ciencias Naturales e Ingeniería. Entre los hallazgos más relevantes resultantes de esta investigación podemos mencionar a) la búsqueda de consolidación y certidumbre laboral, así como el reconocimiento de la actividad investigación y la remuneración o estímulo económico como las motivaciones más importantes para adherirse al SNI; b) la variedad y cantidad de actividades con las que tiene que cumplir un profesor-investigador, así como las desigualdades de género, regionales e institucionales, y las flexibles y precarias regulaciones contractuales como condiciones laborales de un académico SNI; c) el uso de tiempos y espacios, el trabajo llevado al hogar y el hogar o la vida familiar llevada al trabajo, aunados a la colaboración académica y a la comunicación instrumental como las estrategias sociales y laborales más relevantes implementadas por nuestra población de estudio para poder cumplir con la sobrecarga de actividades resultantes de su doble perfil académico.

(Palabras clave: **Sistema Nacional de Investigadores, Universidad Autónoma de Querétaro, motivaciones, condiciones, estrategias**)



## SUMMARY

This research analyzes the motivations that the professors-researchers have in order to adhere to a System of Dehomologation or salary differentiation, such as the Sistema Nacional de Investigadores (National System of Researchers, SNI by its Spanish acronym), the labor and institutional conditions in which they carry out their academic activities, and the strategies that they implement to be able to fulfill their activities and diverse functions that are assigned to them by both the National System of Researchers (SNI) and its affiliation institution, in this case the Autonomous University of Querétaro. This is a qualitative research and is articulated from the actor perspective or approach. For its implementation, 22 in-depth interviews and 21 sociodemographic questionnaires were applied to professors assigned to the SNI belonging to the Political and Social Sciences, Accounting and Administration, Natural Sciences and Engineering faculties. Among the most relevant findings resulting from this research, we can mention: a) the search for labor consolidation and certainty, as well as the recognition of the research activity and the remuneration or economic stimulus as the most important motivations to join the SNI; b) the variety and quantity of activities with which a professor-researcher has to comply, as well as the gender, regional and institutional inequalities, plus the flexible and precarious contractual regulations as working conditions of an SNI academic; c) the use of time and space, homework and, vice versa, home or family life taken to work; together with academic collaboration and instrumental communication as the most relevant social and labor strategies implemented by our study population to be able to comply with the overload of activities resulting from their double academic profile.

(Key words: **National System of Researchers, Autonomous University of Querétaro, motivations, conditions, strategies**)





## AGRADECIMIENTOS

Agradezco al Doctor Marco Carrillo por la confianza depositada en mí, por su orientación, su conocimiento, sus recomendaciones y por su apoyo, pero sobre todo porque bajo su dirección nunca me sentí direccionado o coaccionado para llevar mi investigación hacia un rumbo que no fuera el que yo decidiera. Gracias por decir “*yo te sugiero o te recomiendo tal cosa, pero la decisión final y la más importante es la que tú elijas*”.

A los investigadores e investigadoras SNI entrevistados en campo. Su apoyo y colaboración fueron primordiales e invaluable para la realización de esta tesis.

A mis maestros en el aula: Oliva, Candi, Alejandra, Javier, Daniel, Yazmín, Eduardo y Carlos, por los conocimientos que me transmitieron, por las experiencias compartidas, y por hacerme sentir que el conocimiento no tiene que ser algo aburrido, deshumanizado y serio, sino que puede ser algo vital, emocionante y lúdico.

A Liliana Luján, a la señora “Luzma” y a Elena, por su importante labor, por las sonrisas y por los saludos cotidianos, soportes de las actividades académicas y cotidianas de la vida en ese microcosmos llamado UMEST.

A mis compañeros Óscar, Adrián, Angelita, Leonor, Melissa, Luis Miguel, Andrés, Alfredo, Daniel y David, por los encuentros y desencuentros, por los “debates” y discusiones, por el “cadáver exquisito”, por los “tacos” al salir de clase.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología que a través del Programa Nacional de Posgrados de Calidad me ha permitido continuar con mi formación académica y mi desarrollo profesional.

## **DEDICATORIA**

A mis padres, a mis hermanos, a mis sobrinos, por ser los pilares de mi vida, lo que siento por ustedes no se puede transmitir con palabras.

A Carolina por sus críticas, su apoyo, su retroalimentación, por el tiempo transcurrido, por el camino andado, por la vida compartida.

## Contenido

|  |           |
|--|-----------|
| Resumen.....   | 1         |
| Summary.....   | 2         |
| Agradecimiento .....   | 3         |
| Dedicatoria .....  | 4         |
| <br>   |           |
| Contenido.....   | 5         |
| Indice de Tablas.....  | 8         |
| Indice de Gráficas .....   | 8         |
| <br>   |           |
| <b>Introducción.....</b>   | <b>9</b>  |
| Planteamiento del problema .....   | 11        |
| Justificación .....  | 19        |
| Estudios previos sobre la deshomologación Salarial.....                        | 23        |
| Preguntas de Investigación.....  | 26        |
| <br>   |           |
| <b>Capítulo 1</b>  |           |
| <b>Marco conceptual.....</b>   | <b>27</b> |
| 1. La sociología fenomenológica de Alfred Schutz.....                          | 27        |
| 1.1 La motivación “porque” y la motivación “para” .....                        | 27        |
| 1.2 Estructuras, Subjetividad e intersubjetividad.....                         | 31        |
| 2. Condiciones de trabajo.....   | 34        |
| 3. Estrategias sociales y laborales .....                                      | 37        |
| 4. Aproximaciones ontológicas y epistemológicas .....                          | 38        |
| 4.1 Carlos Marx: trabajo y mercancía .....                                     | 41        |
| 4.2 Trabajo clásico y trabajo no clásico: trabajo y trabajo académico .....    | 43        |
| 4.3 La precariedad en el trabajo .....   | 46        |
| <br>   |           |
| <b>Capítulo 2</b>  |           |
| <b>Marco contextual de los programas de estímulo al trabajo académico.....</b> | <b>50</b> |
| 1. La evaluación al trabajo académico y los programas de estímulos .....       | 50        |

|  |    |
|--|----|
| 2. El sexenio de Miguel de la Madrid .....   | 52 |
| 3. Carlos Salinas de Gortari y el PME.....   | 53 |
| 4. El Sistema Nacional de Investigadores.....  | 55 |
| 5. Programa de Desarrollo Profesional del Docente (PRODEP) y Estímulo al Desempeño del Personal Docente (EDPD) ..... | 57 |

### Capítulo 3

#### **Metodología o Criterios Epistemológicos, Ontológicos y Metodológicos para el trabajo de campo..... 60**

|   |    |
|---|----|
| 1. Tipo de investigación .....                              | 60 |
| 2. El estudio de caso.....                                  | 61 |
| 3. Los conceptos ordenadores.....                           | 62 |
| 3.1 Motivaciones .....                                      | 62 |
| 3.2 Condiciones .....                                       | 63 |
| 3.3 Estrategias .....                                       | 63 |
| 4. Dimensiones de análisis .....                            | 64 |
| 5. Conceptos operacionales, observables o indicadores ..... | 65 |
| 5.1 La operacionalización del concepto motivaciones.....    | 65 |
| 5.2 La operacionalización del concepto condiciones.....     | 66 |
| 5.3 La operacionalización del concepto estrategias .....    | 67 |
| 6. Muestra.....   | 67 |
| 7. Fundamentación de los instrumentos de captación .....    | 69 |
| 8. Entrevista en profundidad .....                          | 71 |
| 9. Cuestionario sociodemográfico.....                       | 74 |
| 10. La ejecución del trabajo de campo .....                 | 75 |

### Capítulo 4

#### **Análisis de información y Exposición de resultados.....76**

|  |    |
|--|----|
| 1. Procesamiento de la información.....                                  | 76 |
| 2. Resultados de la categoría Motivaciones .....                         | 80 |
| 2.1 Consolidación de trayectoria y certidumbre laboral .....             | 80 |
| a. <i>De la opción al requisito: vieja escuela y nueva escuela</i> ..... | 84 |
| 2.2 Realización de investigación académica .....                         | 87 |

|   |            |
|---|------------|
| a. <i>Certificación y credencialización</i> .....                           | 89         |
| 2.3 Estímulos y sobresueldos: la variable económica.....                    | 90         |
| 3. Resultados de la categoría Condiciones.....                              | 92         |
| 3.1 Condiciones laborales e institucionales.....                            | 92         |
| 3.3 Condiciones contractuales .....   | 104        |
| 3.4 Condiciones interpersonales y familiares .....                          | 106        |
| 4. Resultados de la categoría Estrategias. ....                             | 109        |
| 4.1 Uso de tiempos y espacios: El trabajo al hogar, el hogar al trabajo ... | 109        |
| 4.2 La colaboración .....   | 113        |
| 4.3 Comunicación instrumental-colaborativa.....                             | 115        |
| <br><b>Capítulo 5</b>   |            |
| <b>Exposición de Conclusiones y Temas para la discusión .....</b>           | <b>118</b> |
| <br><b>Referencias bibliográficas.....</b>                                  | <b>124</b> |



## **INDICE DE TABLAS**

|   |           |
|---|-----------|
| Tabla 1. Datos históricos de docentes adscritos al SNI en la UAQ..... | <b>20</b> |
|---|-----------|

## **INDICE DE GRÁFICAS**

|   |            |
|---|------------|
| Gráfica 1. Antigüedad en el SNI .....                                   | <b>81</b>  |
| Gráfica 2. Años con contrato de Tiempo Completo .....                   | <b>85</b>  |
| Gráfica 3. Institución de último grado de estudios (Doctorado).....     | <b>85</b>  |
| Gráfica 4. Horas laboradas reconocidas o no reconocidas por la UAQ..... | <b>95</b>  |
| Gráfica 5. Tipo de contrato.....  | <b>105</b> |
| Gráfica 6. Estado civil.....  | <b>107</b> |

## INTRODUCCIÓN

Los Programas de Deshomologación Salarial, como el SNI, hicieron su aparición en los años ochenta en México, y con ellos comenzó un proceso de reconfiguración del trabajo académico en la educación superior. En el caso particular del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), su implementación incidió en las motivaciones para la realización del trabajo académico, en las condiciones bajo las cuales sería realizado el mismo, y en las estrategias que implementarían los actores, en este caso los académicos con el doble perfil de docente-investigador SNI, para poder realizar de forma puntual las actividades y funciones resultantes de su adscripción tanto a una institución de educación superior, como la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), como a un programa de deshomologación salarial como el SNI.

El trabajo académico, perteneciente al sector servicios y el cual puede ser caracterizado como trabajo inmaterial, e incluso en ciertos sentidos como trabajo no clásico, ha sufrido transformaciones en sus formas de regulación y control a partir de la implementación de programas de estímulos como el SNI, los cuales han impactado en la organización del trabajo (el cual se orienta cada vez más hacia formas caracterizadas por la precariedad e incertidumbre laboral), en las formas contractuales (que tienen como notas distintivas la flexibilidad, la desregulación y la multitarea orientadas hacia lógicas instrumentales como la productividad, la eficiencia y la calidad) y en las cuales el elemento humano o la experiencia subjetiva del actor parece ser que han dejado de ser elementos centrales o han pasado a un segundo plano de importancia.

El mundo del trabajo y el mundo de la vida cotidiana, ahora más que nunca, se superponen, se imbrican, se afectan, y no necesariamente en un sentido positivo, pues el trabajo académico aunado a las innovaciones y herramientas tecnológicas, así como a formas más flexibles en la organización del trabajo, han facilitado que el trabajo invada, no de forma simbólica o metafórica sino concreta, la vida familiar y personal, y que la vida personal y familiar invadan el trabajo.

Bajo la consigna eficientista de “hacer más con menos”, importada a las universidades públicas desde la lógica gerencial de la Nueva Gestión Pública, fenómenos como el aumento en las tareas y funciones, la reducción de tiempo para el ocio y la recreación, el aumento del tiempo para las actividades laborales, y la ampliación de los espacios para realizar el trabajo académico, parecen dar cuenta de un nuevo *ethos*, de un nuevo *habitus* que direcciona, controla y normaliza comportamientos deseables no solo en el profesor-investigador SNI, sino también en el sujeto de la vida cotidiana: el padre, el esposo, el hijo, el ciudadano.

Sin embargo, la racionalidad, el *pensar-sentir* de la realidad social y de los actores de ésta, parecen superar la lógica eficientista e instrumental que pretende administrar y direccionar sus comportamientos y acciones. El profesor-investigador SNI adopta estrategias no sólo para adaptarse, sino para estabilizar una realidad académica-laboral en alto grado compleja, compuesta y atravesada por estructuras, subjetividades, acciones, sentidos, valores y normas, todos coexistiendo a un mismo tiempo y en un mismo espacio en el andar cotidiano del académico. En ese sentido, la investigación de carácter cualitativo, caracterizada por mantener cierto tipo de compromisos ontológicos, epistemológicos y metodológicos, debe echar mano de herramientas e instrumentos que posibiliten el acercamiento a la comprensión-explicación de los fenómenos sociales desde la perspectiva del actor, y que indaguen, hasta donde los límites de la investigación y las límites culturales y formativos del investigador permitan, los elementos subjetivos, éticos, estéticos y afectivos, constitutivos de toda realidad social.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el año de 1983, el entonces presidente de la república, Miguel de la Madrid, presentó el “Programa Nacional de Educación, Recreación, Cultura y Deporte” (Moreno, 2010), en él se introdujo por primera ocasión el concepto de *calidad* en relación con la educación pública, dejando en segundo plano el incremento de la infraestructura física como había sucedido en anteriores sexenios. La crisis de 1982 fue un elemento decisivo para que el factor económico comenzara a ocupar un papel central en la agenda educativa, factor que algunos consideran (Ibarra, 2001; Gil, 2013) fue fundamental para la creación del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), es cual es regulado y administrado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).

Aunque fueron localizados distintos artículos académicos, libros y notas periodísticas que analizaban el surgimiento del Sistema Nacional de Investigadores, no pudo localizarse un documento a manera de informe o plan estratégico, ya fuera por parte del Gobierno Federal o del CONACYT, en el que directamente se definiera el problema público que se buscaba atender al crear e implementar el SNI, sin embargo, la ausencia de documentos con tales características, no quiere decir que de los documentos localizados no pueda sustraerse información, ya sea directa o indirectamente, que de luz para poder responder acerca del surgimiento del Sistema Nacional de Investigadores.

De esta forma es en que en el texto editado por el Foro Consultivo Científico y Tecnológico, AC, escrito por Carlos E. Rodríguez, y el cual lleva por título *El Sistema Nacional de Investigadores en Números*, se menciona que la propuesta para crear el SNI surgió entre octubre y diciembre de 1983, y esto se debió a la interacción entre funcionarios del gobierno federal del entonces Presidente Miguel de la Madrid y la Academia Mexicana de Ciencias, que en ese entonces era la Academia Mexicana de la Investigación Científica (Rodríguez, 2016).

Un año después, en julio de 1984, fue puesto en marcha por acuerdo presidencial el Sistema Nacional de Investigadores. Desde su creación, más que una iniciativa de mejorar la calidad educativa en la educación superior, el SNI tuvo la finalidad de detener la caída del salario real de los docentes e investigadores y de crear nuevas condiciones de regulación salarial, lo cual puede ser también entendido como una diferenciación en las percepciones económicas recibidas por los trabajadores académicos. Esta iniciativa *“se originó como un intento para atenuar los efectos de la crisis económica de 1982, con un impacto directo en el presupuesto destinado a actividades de investigación, el cual había caído alrededor de 40 por ciento. No sólo era difícil retener o repatriar investigadores, sino incluso financiar rubros como infraestructura, mantenimiento, materiales y trabajo de campo”* (Rodríguez, 2016, pp. 6).

Podemos decir que el SNI (de acuerdo con los documentos encontrados y consultados) careció de un diagnóstico adecuado para atender el problema salarial de los docentes-investigadores de la educación superior, el cual fue resultante de una severa crisis económica nacional. Ante esta situación de crisis económica parecía ser que había sólo dos alternativas para los académicos. La primera era la búsqueda de un segundo o tercer trabajo para subsanar la caída de su salario, el cual se estima que fue en algunos casos hasta del sesenta por ciento de su ingreso real. La segunda era emigrar al extranjero en búsqueda de mejores condiciones laborales. Cualquiera de estas dos opciones, no sólo no eran óptimas, sino que incluso eran nocivas para la vida académica del país (Gil y Contreras, 2017). Ante las emergencias académica y educativa fue que se decidió implementar como medida paliativa el SNI, el cual se consideraba que tendría un carácter transitorio, ya que surgió principalmente para atenuar el impacto de la crisis económica en los investigadores (Rodríguez, 2016). Sin embargo, este tipo de programas no sólo han permanecido en las Instituciones de Educación Superior (IES), sino que con el paso del tiempo se han consolidado y diversificado (Rondero, 2007).

Adicional a lo anteriormente expuesto, y de forma más específica, con la implementación del SNI se buscaba la consecución de seis objetivos: fomentar el

desarrollo científico y tecnológico; aumentar el número de investigadores; estimular la eficiencia y la calidad del trabajo científico; promover la investigación en el sector público; apoyar, o hacer posible, la existencia de grupos de investigación en los estados; y apoyar sistemas de información científica y tecnológica por disciplina. (Gil y Contreras, 2017).

La población objetivo y potencial beneficiaria de esta política pública fueron los profesores y profesoras adscritos a una Institución de Educación Superior (IES) y con un contrato de tiempo completo, este último era un requisito indispensable en un primer momento del SNI, criterio que con el paso del tiempo se ha vuelto más flexible. Algo que no se especifica en los documentos encontrados publicados por el Foro Consultivo, ni en la página oficial de CONACYT, es la cantidad de población que esperaba beneficiarse con la aplicación de este programa. Únicamente se menciona que se discutió la cantidad de integrantes que debía tener el Sistema, decidiéndose finalmente darle forma abierta, sin límite de crecimiento (Rodríguez, 2016). De igual forma, no se cuantifica, o al menos no se menciona, el costo de la implementación de un programa como el SNI.

Para una adecuada comprensión acerca del surgimiento de los Programas de Deshomologación Salarial (PDS) como el SNI, debemos tener en cuenta que a mediados de los años ochenta México se enfrentaba a un gran crecimiento demográfico, lo cual conllevó un incremento de la población joven que demandaba opciones de inserción para obtener una formación educativa en las distintas universidades del país. Además, tanto en México como en Latinoamérica se presentaba una disminución paulatina, pero constante del sector secundario (industria y manufactura) y un aumento del sector terciario (servicios) debido a las crisis mundiales y a las reestructuraciones económicas en que éstas derivaban.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> De acuerdo con García (2001) para 1980 el 46 por ciento de la ocupación en los establecimientos fijos se realizaba en el sector manufactura, 31 por ciento en el comercio y 23 por ciento en los servicios. Esta situación cambió hacia 1989 con un descenso importante del empleo en la manufactura a 37 por ciento, aumento del comercio a 33 por ciento y aumento en los servicios a 31 por ciento del personal ocupado. Respecto a los empleos generados entre 1985 y 1989 sólo 11 por ciento correspondió a la manufactura, 38 por ciento al comercio y 52 por ciento a los servicios

El sector *servicios*, y específicamente las actividades *no manuales*, dentro de las cuales se ubican los servicios profesionales (investigación, docencia) mantenían un ritmo sostenido de crecimiento, sin que necesariamente crecimiento significara mejores condiciones de trabajo (García, 2001). Esto generó una expansión desregulada y acelerada de la educación superior que complejizaría y dinamizaría la estructura general de la educación superior en México. Este es el marco general en el cual surgieron los PDS.

Desde que comenzó su implementación en el año de 1984, el SNI tuvo como propósitos reconocer y premiar con distinciones y/o estímulos económicos extraordinarios, la calidad de la investigación científica y tecnológica, todo esto de forma individual y previa evaluación de los productos resultantes de la investigación generados por el solicitante. De forma más específica, el aspirante a pertenecer a alguno de los cinco niveles o tres categorías de investigación que existen dentro del SNI (candidato; investigador nivel I, II III, y emérito) debe demostrar que realiza habitual y sistemáticamente actividades de investigación científica o tecnológica dentro de una IES y presentar productos que puedan ser evaluados.

Una vez dentro de este sistema el investigador adscrito es evaluado por parte del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) cada tres o cuatro años dependiendo del nivel y la antigüedad que tenga dentro del sistema en los siguientes rubros: a) formación académica (doctorado, post-doctorado); b) trayectoria profesional (experiencia profesional, estancias de investigación); c) producción científica (investigaciones realizadas, libros, capítulos de libros, artículos de revistas indizadas, patentes); d) formación de capital humano (trabajo docente en licenciatura y posgrado, dirección de tesis de licenciatura y posgrado); e) comunicación pública de la ciencia, tecnología e innovación (difusión y divulgación); f) vinculación (redes CONACYT, redes de investigación, proyectos de investigación, grupos de investigación); g) evaluación de proyectos y programas (CONACYT y no CONACYT); h) premios y distinciones.

Como se mencionó en líneas anteriores, el SNI, está compuesto por cinco niveles a los que puede acceder el profesor-investigador, los cuales reciben una



remuneración o estímulo económico diferenciado. A continuación, se especifica la asignación económica mensual de acuerdo a cada nivel para el año 2017 (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, 2017).

- I. Candidato a investigador nacional: \$ 6,800
- II. Investigador Nacional Nivel I: \$ 13,600
- III. Investigador Nacional Nivel II: \$ 18,200
- IV. Investigador Nacional Nivel III: \$ 31,900
- V. Investigador Nacional Emérito: \$ 31,900

El SNI es un programa de carácter federal que opera en los 32 Estados de la República Mexicana y sus criterios de evaluación están estandarizados, es decir, no se diferencia en exigencia de productos ni en cuanto a tiempos y formas a las distintas regiones del país, ni a las distintas instituciones de investigación y educación superior, ya sean estas universidades públicas federales como la UAM, la UNAM o el Politécnico, estatales como la UAQ o la UAG, o institutos o centros de investigación como El Instituto Mora, FLACSO o el COLMEX, por nombrar sólo algunos.

Con la creación e implementación de Programas de Deshomologación Salarial a mediados de los años ochenta en México comenzó una profunda, aunque paulatina, transformación del trabajo académico. Esta transformación influyó de manera especial en las formas, los contenidos y las estrategias bajo las cuales sería realizada la investigación científica y la correspondiente evaluación y difusión de sus resultados (Rondero, 2007). El caso de la Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco (UAM-X) fue paradigmático, ya que esta universidad fue el laboratorio en el que, entre otros programas, se llevó a cabo el pilotaje y fue puesto en marcha el programa de deshomologación por excelencia en México, el SNI. Una vez testeado, este programa fue replicado en el resto de las universidades públicas federales y estatales del país.

A partir de este momento los trabajadores académicos, contrariamente a lo que suele pensarse, estarían sometidos a una constante competencia por recursos económicos escasos y a una estricta vigilancia y seguimiento por parte de las instituciones dictaminadoras sobre estos recursos. La contraparte de los programas de deshomologación salarial fue la precariedad o vulnerabilidad laboral para quienes no lograban acceder a los sistemas de estímulos, tal vez más que la seguridad o estabilidad laboral. A partir de entonces la constante en los trabajadores académicos fue el tratar de evitar el deterioro de sus ingresos y de sus condiciones de trabajo.

Manuel Gil Antón (2013) comenta que a pesar de lo mucho que les pueda irritar a los creadores del SNI, esta política pública, desde su origen, no se diferenció en nada de un programa como Prospera, por poner sólo un ejemplo. Considera que al igual que éste, el SNI es un programa de Transferencias Monetarias Condicionadas (TMC) y tiene la misma lógica de operación: está centrado o dirigido al individuo, no al grupo, y el individuo *“a condición de permitir que se evalúen sus productos, de ser positivo el juicio, obtiene “monedas adicionales”, no sujetas a control o contrapeso sindical ni de colectivo alguno”* (Gil, 2013: 169).

Especialistas en el tema como Gil Antón (2013, 2014, 2015), de Vries (2017), Rondero López (2005) e Ibarra Colado y Porter Galetar (2007), consideran que debido a que el problema que se intentaba resolver por medio del SNI, no era de orden educativo sino salarial, el aspecto económico o monetario es de vital importancia para entender la reconfiguración del trabajo académico, particularmente una actividad sustancial de éste, la investigación.

De acuerdo con Ibarra Colado y Porter Galetar, la introducción de la variable económica en el ámbito académico generó *“un desplazamiento de las finalidades sustantivas por las consecuencias materiales, produciéndose una gran confusión sobre las motivaciones del trabajo académico”* (Ibarra y Porter, 2007:35). En consonancia con lo anterior, a partir de estas nuevas formas de regulación académica, se considera que los productos de la investigación son susceptibles de

convertirse en un medio para incrementar los ingresos recibidos mensualmente<sup>2</sup>. Siguiendo la línea argumentativa de estos autores la pregunta siguiente: ¿de qué manera la variable económica introducida por los PDS impacto (ya sea positiva o negativamente) en la actividad investigativa del académico?

La pregunta cobra relevancia si tomamos en cuenta que en la actualidad es precisamente el SNI la vía más frecuente en las Instituciones de Educación Superior (IES) a la cual se recurre para acceder a estos ingresos adicionales. Cabe señalar que aunque el SNI no valora exclusivamente los productos resultantes de la investigación, su evaluación pone énfasis en esta actividad por encima de otras, como por ejemplo, la docencia. Es ésta una de las principales críticas a este programa, pues se considera que la docencia como parte de la labor académica ha pasado a un segundo plano o es infravalorada en relación con la investigación.

Con la adopción de los PDS, la regulación del trabajo académico cambió hacia formas más flexibles y orientadas por criterios de *mercado* al imponer como norma la competencia por recursos escasos (Ibarra y Rondero, 2005). Asimismo, la caracterización de la investigación científica como una actividad generadora de *productos* tangibles y susceptibles de ser medidos y evaluados por medio de tabuladores, es un hecho relevante a partir de los PDS.

Como menciona Héctor Vera (2017), a raíz de esta situación coyuntural, para las instituciones de educación superior, pero sobre todo para las universidades públicas, se ha vuelto indispensable, dentro de su agenda, crear e implementar métodos de evaluación operativos para definir y determinar la excelencia, calidad, mérito y productividad en los trabajadores académicos. Sin embargo, y al parecer de manera restrictiva o limitativa, la vía más simple que se encontró para clarificar estos conceptos fue por medio de indicadores cuantitativos que miden y dan una expresión numérica simple, clara y exenta de subjetividad a, por ejemplo, cuestiones

---

<sup>2</sup> Es importante subrayar que los ingresos o recursos económicos extraordinarios que aquí se mencionan, pueden dejar de existir sin consecuencias legales debido a que no forman parte del salario que por mandato Constitucional no puede disminuir o decrecer, es decir, no están estipulados en una base contractual. Estas fueron las condiciones para ser otorgados a mediados de los años 80 (Gil Antón, 2013).

como la productividad académica. Por decirlo de otra forma, “tecnologías del mérito” como tabuladores, credencializaciones o certificaciones (como el SNI), índices de impacto o indicadores bibliométricos, por nombrar sólo algunos, se han convertido progresivamente en las herramientas normalizadas y casi exclusivas de la evaluación del quehacer académico (Carson, 2004).

Si conceptualizamos a la universidad como una institución social que tiene una trascendencia fundamental para la vida pública, y en la que se articulan estructuras, actores, relaciones e intereses variados y con distintos niveles de realidad, entonces no es cosa menor avocar nuestros esfuerzos al discernimiento y comprensión de las motivaciones, las condiciones y las estrategias resultantes de la implementación de programas de deshomologación salarial que tienen la función de ser mecanismos de evaluación al trabajo académico, y al mismo tiempo analizar el impacto subjetivo y concreto que este tipo de programas están teniendo en los profesores-investigadores SNI en dimensiones como el trabajo, la vida familiar, la vida personal, recreación, ocio y salud.

Es importante no perder de vista la implicación que estos programas pueden estar teniendo en la reconfiguración de nuestras instituciones educativas, sobre todo si consideramos las críticas que algunos estudiosos del tema (Ibarra y Porter, 2007) han realizado a estos mecanismos al considerar que la lógica que impera en ellos tiene un carácter instrumental y estandarizado que no genera un desarrollo de las universidades públicas ni de los académicos que las integran, sino que reducen la evaluación a elementos cuantitativos, meritocráticos, y en muchos casos políticos, los cuales están lejos de generar un crecimiento integral para nuestras instituciones educativas, además de que programas como el SNI se han consolidado como instrumentos poderosos para evaluar perfiles docentes y regir y regular el trabajo académico, y con el tiempo se han convertido en un elemento clave utilizado para designar los procesos de ingreso, permanencia y promoción laboral en las universidades públicas.

Consideramos también de vital importancia en nuestras indagaciones, comprender la forma en que los actores vivencian un PDS como el SNI, cómo lo

adoptan o lo rechazan, cómo se adaptan a él, cómo ante marcos estructurales y normativas concretas que intentan delinear y direccionar su comportamiento, su conducta, sus motivaciones, éstos generan estrategias sociales y laborales para estabilizar y dominar su realidad cotidiana, su *mundo de vida*. Es pues, el foco de nuestra atención, acceder al núcleo mismo del sentido y significado que tiene para los profesores-investigadores pertenecer a un sistema como el SNI, y dar cuenta de cómo intersubjetivamente se ha constituido su experiencia como académicos, como trabajadores, como padres o madres de familia, como esposos o esposas, como seres humanos, todo ello derivado o en relación con la implementación de nuevas formas de control, regulación y evaluación del trabajo académico en la educación superior de nuestro país.

### **JUSTIFICACIÓN**

A pesar de la importancia que actualmente ha cobrado el trabajo académico, y específicamente la educación superior como objeto de estudio, son pocos los trabajos que sobre esta temática se han llevado a cabo en la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ). No fue posible localizar, por ejemplo, alguna tesis o tesina que indague sobre las condiciones laborales de los profesores adscritos al SNI, que analice la motivación por parte de los académicos para producir investigaciones o formar parte de algún PDS, o, se dé cuenta de las estrategias que generan los investigadores para poder cumplir con las exigencias de la carga laboral que tienen asignada, tanto en las IES de adscripción como en el PDS al que pertenecen.

La escasa (si no es que nula) producción de estudios respecto a la situación laboral y a los factores motivacionales de los académicos SNI<sup>3</sup> realizados en la Ciudad de Querétaro, y específicamente en la UAQ, es relevante si se asocia al hecho de que esta entidad ocupó en los años 2010 y 2013 el onceavo lugar de importancia en número de investigadores SNI por Estado, con 353 y 486

---

<sup>3</sup> Es importante puntualizar que a elección del SNI como el programa mediante el cual se analizará el impacto en la generación de productos académicos a raíz de las políticas de deshomologación, obedece básicamente a dos puntos: a que es el primero y más antiguo Programa de Deshomologación Salarial; y es el programa de estímulos extraordinarios al que más comúnmente acuden los académicos-investigadores.

respectivamente (Campos y Martínez, 2014). Esto implica, un aumento de 153 investigadores en sólo tres años. Una cifra considerable y que a la vez da cuenta de un interés creciente por pertenecer a este programa.

Si llevamos este análisis a un nivel más específico se puede observar un crecimiento constante (con excepción del año 2015) de investigadores que se adscribieron al SNI en la UAQ desde el periodo 2003 -2004 hasta el periodo 2016-2017<sup>4</sup>, como se ilustra en la Tabla 1.

TABLA 1.

*Datos históricos de docentes adscritos al SNI en la UAQ*

| <b>Periodo</b> | <b>Número de investigadores con SNI</b> |
|----------------|---|
| 2017           | 303                                     |
| 2016           | 251                                     |
| 2015           | 259                                     |
| 2014           | 241                                     |
| 2013           | 200                                     |
| 2012           | 178                                     |
| 2011           | 156                                     |
| 2010           | 133                                     |
| 2009           | 119                                     |
| 2008           | 100                                     |
| 2007           | 89                                      |
| 2006           | 76                                      |
| 2005           | 66                                      |
| 2004           | 61                                      |
| 2003           | 56                                      |

Fuente: ELABORACIÓN PROPIA CON DATOS DE LA PÁGINA WEB DE LA UAQ, UNIDAD DE INFORMACIÓN UNIVERSITARIA (UAQ, 2017) Y CON INFORME “INVESTIGADORES DE LA UAQ, MIEMBROS DEL SNI” (UAQ, 2017)

<sup>4</sup> Sólo fue posible ubicar las cifras de investigadores SNI a partir del periodo 2003-2004 en la página de Informática de la Universidad Autónoma de Querétaro, es por eso que no se agregan periodos anteriores.

La revisión de estos datos muestra, a manera de *hecho social*, la importancia que a últimas fechas viene cobrando la actividad investigación dentro del trabajo académico, circunstancia que evidencia la necesidad llevar a cabo estudios sobre esta temática a nivel estatal. La investigación que aquí se desarrolla fija su atención e intenta dar voz a la perspectiva del profesor (a)-investigador(a), lo cual consideramos es un elemento importante debido a que, regularmente, los estudios que sobre educación superior se realizan a nivel nacional, centran sus análisis en la estructura o en la institución educativa, sin tener como eje de análisis al actor principal, el investigador.

Tomando como ejemplo a la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), podemos mencionar que existen variantes de inserción laboral académica, que van desde el profesor por honorarios, lo cual básicamente se traduce en pago por hora frente a grupo sin goce de ninguna prestación social (a veces con sólo cinco horas por semana), hasta el profesor de tiempo completo perteneciente a algún PDS como el SNI, el cual goza de prestaciones sociales e incluso ingresos económicos extraordinarios no contractuales provenientes, por ejemplo, de su trabajo como investigador en el SNI, sin olvidar, obviamente al profesor de tiempo libre, o al de tiempo parcial.

De acuerdo con lo anterior, consideramos que la problematización sobre las motivaciones, condiciones y estrategias del investigador en el contexto de un Estado Evaluador enriquece y amplía la mirada que se tiene acerca de la profesión académica en México. También es importante considerar que este tipo de estudios pueden contribuir como elementos reflexivos y críticos, y que es incluso un ejercicio necesario, pensar y repensar a la universidad pública como institución social y no como una estructura funcional independiente de los individuos y grupos que la componen. Estudiar la universidad desde sus unidades más básicas, en nuestro caso los académicos que la integran, e indagar en las motivaciones que los impulsan en su quehacer investigativo es una tarea de primer orden, ya que de esto depende el tipo de reproducción esperable en la academia mexicana (Galaz y Gil, 2009).



Los autores mencionados advierten como negativos los escenarios posibles que pueden suscitarse si el modelo educativo reproducible a la vuelta de unos años en la universidad pública asimila o conceptualiza la investigación como un valor de cambio (valorización social y retorno monetario), y la forma en que esto impactaría en la motivación de un académico para generar investigación, considerando que el devenir de nuestras instituciones educativas (primordialmente la universidad pública) podría entrar en una lógica en la que el dinero mande donde antes gobernaba el conocimiento (Ibarra y Porter, 2007).

Las repercusiones que podría conllevar para las futuras generaciones de estudiantes, y para la realización misma del trabajo académico, el hecho de que la motivación principal de un académico pueda estar centrada en el retorno monetario que recibirá por el desempeño de sus actividades, la comprensión de cómo es que vivencia y percibe a sí mismo un investigador adscrito a un PDS como el SNI, ya sea como sujeto, agente, individuo pasivo, actor, rehén o espectador, y las condiciones laborales que tanto las IES de adscripción, como los PDS, ofrecen a los académicos para que éstos puedan desarrollar sus funciones y consolidar sus trayectorias laborales, son algunos de los incentivos que han generado un creciente interés de nuestra parte respecto al tema de la regulación al trabajo en la universidad pública y su estado actual.

Consideramos que el aporte que puede proporcionar un estudio articulado desde la perspectiva del actor, como el que aquí planteamos, respecto a las motivaciones, condiciones y estrategias que ha dinamizado en los académicos un programa como el SNI, puede contribuir a una lectura más profunda e integral acerca de las problemáticas y retos en torno a los PDS, pues conformarnos con proporcionar datos o mostrar cifras respecto un sistema como el SNI puede ser insuficiente e inadecuado debido a que las cifras no subjetivan, no muestran el rostro humano de las personas inmersas en la actividad trabajo. El hecho de poner en relieve los aspectos cualitativos, humanos y subjetivos relacionados al trabajo académico y al SNI puede ser por sí mismo un avance en cuanto a la conceptualización, tratamiento y visibilización de fenómenos que habían sido

pasados por alto o dejados en un segundo plano. Sobra decir que esta investigación no pretende agotar todas las problemáticas que en torno a ella se articulan, sin embargo, puede ser un buen primer acercamiento de nuestra parte a lo que consideramos es un área de investigación con amplias y diversas posibilidades de desarrollo.

### **ESTUDIOS PREVIOS SOBRE LA DESHOMOLOGACIÓN SALARIAL**

Puede afirmarse que los estudios realizados a nivel nacional acerca del impacto y las transformaciones que han generado los PDS en la vida académica, sin llegar a ser abundantes, no son escasos. Sin embargo, son pocos los espacios en los que han visto luz este tipo de investigaciones y es posible reconocer con cierta facilidad las universidades que han puesto el foco de atención en esta temática. Sin que sean las únicas, pueden mencionarse de forma sobresaliente a la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), específicamente las unidades Cuajimalpa y Azcapotzalco, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), El Colegio de la Frontera Norte (COLEF) y la Universidad de Guadalajara (UdeG).

En lo referente a nombres destacados, y que han marcado pauta en este tipo de estudios sobre educación superior, podemos mencionar Eduardo Ibarra Colado (2001, 2005, 2007), Manuel Gil Antón (2013, 2014), Jesús Francisco Galaz Fontes (2009), Imanol Ordorika Sacristán (2004), Adrián Acosta Silva (2004, 2010), Norma Rondero López (2005, 2007) y Guillermo Campos Ríos y María Eugenia Martínez de Ita (2014).

Entre 1992 y 2007 se realizaron en México cuatro estudios nacionales, éstos tuvieron una estructura meramente cuantitativa y, en líneas generales, buscaban proporcionar información acerca de las condiciones de las instituciones de educación superior y sus principales actores, entre los que podemos contar en primer lugar a los académicos, y en segundo lugar a los estudiantes. Estos estudios fueron la Encuesta Internacional de la Profesión Académica, coordinada por The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching y realizada en 20 IES de México en el año de 1992, el estudio “Política pública, cambio institucional y sus efectos en la consolidación de la profesión académica en México”, con Rocío

Grediaga Kuri como titular del proyecto, al lado del investigador asociado al mismo José Raúl Rodríguez Jiménez, el denominado “Estudio comparativo de la génesis, evolución y situación actual del cuerpo académico en las instituciones de educación superior en México”, coordinado por Manuel Gil Antón (Pinto, Galaz y Padilla, 2012) y el “Estudio Internacional Sobre la Reconfiguración de la Profesión Académica (RPAM)” realizado en el año 2006 (Galaz y Antón, 2009).

Complementando lo mencionado anteriormente, podemos decir que estos estudios indagaron en las hasta entonces poco conocidas condiciones laborales de los académicos y en factores como la edad del profesorado, formación académica, condición socioeconómica de las familias de procedencia, género, entre otros.

De acuerdo con Ibarra Colado (2001), fue a partir del año 2000 que el tipo de publicaciones sobre la temática de la educación superior sufrió un cambio considerable en cuanto a forma y contenido, ya que, según este autor, imperaban hasta el año 1996 en el medio mexicano los escritos breves a manera de artículos, ponencias o capítulos de libros. Con el inicio del nuevo milenio comenzó también una producción más copiosa en cuanto a tesis, libros de autor y estudios a profundidad respecto a estos temas. Entre estos estudios los que han dominado el panorama son básicamente de tres tipos: organizacionales, institucionales y sociológicos.

Desde el enfoque organizacional, podemos ubicar especialistas como Eduardo Ibarra Colado y su trabajo de tesis doctoral “*La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización*” (2001), Este enfoque pone énfasis en el estudio de los procesos de transición de la universidad como “institución” de la sociedad hacia un devenir como “organización” del mercado.

Dentro de la perspectiva institucional encontramos, por ejemplo, autores como Adrián Acosta Silva, con trabajos como *Príncipes, burócratas y gerentes. “El gobierno de las universidades públicas en México”*, (2009). Este tipo de estudios, explicados *grosso modo*, proponen indagar en la lógica que gobierna el desarrollo institucional de las universidades mexicanas.

En cuanto a la línea de investigación de carácter sociológico, tenemos autores como Galaz Fontes Y Gil Antón. Un ejemplo de este tipo de investigaciones es "*La reconfiguración de la profesión académica en México*" (2009). La centralidad de este tipo de investigaciones se encuentra, sobre todo, en conocer quiénes son, cómo viven y cómo perciben su trabajo, las instituciones y las políticas públicas, los académicos e investigadores, así como analizar las redes, las relaciones de poder y las identidades de los académicos.

Aunque trabajos como el de Galaz Fontes y Gil Antón (2009) parecen ahondar en la vivencia o percepción del actor sobre su actividad profesional, básicamente sólo acceden al nivel de realidad fenoménico de la problemática ya que se estructuran por medio de metodologías de carácter cuantitativo, las cuales, mediante el uso de instrumentos como la encuesta captan información acerca de aspectos como la edad, años de servicio, género, horas frente a grupo, grado académico, entre otros, pero no aborda elementos de carácter subjetivo como la motivación, el sentido o la significación que tiene para el actor social su práctica como docente-investigador.

Asimismo, podemos mencionar estudios respecto a la educación superior en relación a la evaluación académica y los PDS que problematizan la irrupción del denominado *capitalismo académico*, y en los cuales el centro de análisis son temáticas como la tendencia de la universidad a la empresarialización, el rol de la universidad como institución con lógicas de evaluación y de desarrollo más apegadas a tendencias globales que a problemáticas locales, y las controversiales formas de valorar y medir la *excelencia académica* (Ibarra y Rondero, 2005; Acosta, 2004; Vera, 2017).

Entre la literatura revisada referida específicamente a los PDS, y de entre la diversidad de enfoques y perspectivas antes mencionadas, no fue posible identificar estudios referidos a las temáticas cuyo centro sea la perspectiva del actor en cuanto a su experiencia (motivaciones, sentidos, significaciones) como sujeto adscrito al SNI. Desde nuestro punto de vista esto puede ser considerado un vacío o una veta no explotada, en el que perspectivas teóricas como la etnometodología, el

interaccionismo simbólico o, en nuestro caso, la fenomenología sociológica, tienen mucho que aportar tanto a nivel teórico como metodológico respecto a las formas de producción y regulación del trabajo académico actual y su relación e impacto en los sujetos que las experimentan.

### **Preguntas de Investigación**

La pregunta general que guía esta investigación es ¿De qué forma y en qué sentido la implementación de estímulos económicos a través de un programa de deshomologación salarial como el SNI ha influido en las motivaciones, las condiciones y las estrategias de los académicos para generar investigación científica?

Las preguntas particulares que proponemos al respecto son las siguientes:

Pregunta 1. ¿La variable económica estimula o determina la motivación de los académicos para pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores?

Pregunta 2. ¿La motivación de los académicos para producir investigación puede ser reducida únicamente a elementos económicos, o involucra también factores sociales (prestigio), institucionales (compromiso institucional), laborales (contratación) y morales (compromiso con el conocimiento y la educación)?

Pregunta 3. ¿De qué manera ha impactado la implementación de un PDS como el SNI, en las condiciones laborales de los profesores investigadores?

Pregunta 4. ¿Qué estrategias laborales y sociales implementan los profesores-investigadores para poder cumplir con las funciones y cargas de trabajo asignadas tanto por su institución de adscripción (UAQ) como por el SNI?

# Capítulo 1

## MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL

### 1. La sociología fenomenológica de Alfred Schutz

Una de las razones principales para elegir como autor raíz a Alfred Schutz con su fenomenología sociológica, radica en el hecho de que este sociólogo analiza la problemática derivada de la relación entre subjetividad y acción, o dicho de otra forma, *intersubjetividad*. Su modelo teórico posibilita el análisis de las motivaciones, los sentidos y significados que tienen las acciones para los sujetos desde el referente mismo del mundo la vida cotidiana. Para Schutz, “*el mundo del sentido es el mundo de la acción social*” (Schutz, 1962, 2008, pp. 16). Es desde esta arena o, mejor dicho, desde este marco de sentido, donde el actor social encuentra los referentes para la acción.

Debido a que en la actual investigación se busca comprender e interpretar, más que dar un diagnóstico o una explicación lógico-formal a las motivaciones (factor subjetivo) que tienen los profesores-investigadores SNI para decidir formar parte de este sistema de deshomologación salarial (PDS), tanto como las condiciones laborales en las que ejecutan su acción (marco estructural de sentido) y las estrategias (elemento subjetivo) que generan para paliar estas condiciones, es que se considera que una teoría que tiene como objetivo comprender al actor desde sus propios marcos de acción, es la más adecuada para los fines aquí perseguidos.

#### 1.1 La motivación “porque” y la motivación “para”

Es precisamente este filósofo y sociólogo austriaco quien nos posibilita hacer un abordaje sobre las decisiones de los individuos centrándonos en las motivaciones que impulsan, sirven de guía y posibilitan sus acciones. Es importante resaltar, en concordancia con nuestros intereses, que para este autor las ciencias sociales deben dejar de imitar los modelos de las ciencias naturales, y conservar con todo su vigor el punto de vista subjetivo de los individuos investigados. Este autor

también pensaba que las ciencias sociales no pueden cumplir realmente con una labor científica si dejan de abordar el problema de la subjetividad. La subjetividad para la sociología fenomenológica o trascendental es un asunto de primer orden.

En cuanto a las acciones de los individuos, Schutz considera que éstas están dotadas de sentido, pero para dar cuenta de este sentido debemos recurrir primeramente a los aspectos motivacionales de la actividad humana, considerando incluso que era inadecuado intentar comprender los actos de otras personas sin conocer los motivos “porque” y “para” de tales actos (Schutz, 2013). A continuación, expondremos los dos tipos de motivaciones analizadas por Schutz, las cuales son parte del marco referencial que utilizaremos como base para comprender las acciones de los profesores-investigadores pertenecientes al SNI.

Desde la perspectiva de este sociólogo, el motivo o “motivación-para” “se refiere al futuro y es idéntico al objeto o propósito para cuya realización la acción misma es un medio: es un terminus ad quem” (Schutz, 2012:26). El “motivo-porque” “se refiere al pasado y puede ser denominado razón o causa: es un terminum a quo” (ídem). Schutz considera que los motivos “porque” también pueden ser entendidos como sistemas de personalidad social, tal como los entendían autores como W. James, G.H. Mead o Floyd Allport, por nombrar sólo algunos. Además, los “motivos porque” son a la vez los impulsores y la causa de la acción. En cuanto a los “motivos para”, además de algunos de sus elementos definitorios que ya hemos mencionado, son también el propósito de éstos la expectativa que tenemos de nuestras acciones.

En términos generales nuestro autor menciona que “*las cosas sociales sólo son comprensibles si pueden ser reducidas a actividades humanas; y a estas se les hace comprensibles solamente mostrando sus motivos para o porque*” (Schutz, 2013:27). Es importante también, que como investigadores sociales consideremos, para tener más posibilidades de éxito en nuestra empresa, los distintos tipos de relaciones u orientaciones en las que puede verse involucrado un actor social en la vida cotidiana. A continuación, estos serán explicitados.

El mundo de “Otros” o la orientación “Otros” hace referencia “al mundo de mis predecesores, o sea, un mundo de otros de quienes puede tener conocimiento



y cuyas acciones pueden influir en mi vida, pero sobre los que no puedo actuar de ninguna manera” (Schutz, 2013:35). También el mundo de los “sucesores” pertenece a un mundo de “Otros” sólo que con un sentido cualitativamente invertido respecto al mundo de los predecesores, es decir, tengo únicamente un conocimiento vago sobre los sucesores, pero puedo ejercer alguna influencia en ellos mediante mis acciones. Predecesores y sucesores pertenecen al mundo de los “Otros”.

La “orientación Tú”, menciona Schutz, “*presupone la presencia del semejante en la inmediatez temporal y espacial*” (Schutz, 2013, pág. 36), lo que involucra el reconocimiento de que un semejante se encuentra frente a mí, y que a su vez implica que reconozco, al menos de forma superficial, las características particulares de mi semejante. A diferencia de los “predecesores” y los “sucesores” mencionados anteriormente, los “semejantes” no habitan el mundo pasado ni habitarán el mundo futuro, existen en el tiempo presente y en un mismo espacio compartido conmigo. La orientación “Tú” puede ser unilateral, si es que sólo existe reconocimiento del semejante de un lado de la relación, o, recíproca, si es que el reconocimiento los sujetos involucrados en una relación es bilateral.

Schutz plantea que la orientación “Tú” puede ser también entendida como una relación “Nosotros Pura” la cual “se limita a advertir frente a mí la advertencia de un semejante” (Schutz, 2013:39). En complemento con ésta se encuentra la relación u orientación “Nosotros Concreta”, la cual no sólo advierte la presencia de un semejante, sino que involucra necesariamente “*una captación de los caracteres específicos de ese semejante*” (ídem), para Schutz la relación “Nosotros Pura” puede ser considerada como un concepto formal, como una generalidad que refiere a las relaciones sociales concretas en la situación cara a cara. En lo sucesivo haremos uso solamente del concepto Relación Nosotros Concreta, y con éste nos referiremos al conjunto de relaciones cara a cara en las que pueden ser observados tanto los procesos conscientes y motivaciones subjetivas, como los actos y expresiones manifiestos de los sujetos. Para los fines que persigue este estudio es necesario contar con un constructo teórico que nos permita dar cuenta desde la

experiencia directa (del investigador y del investigado, la doble hermenéutica) el hecho de cómo los actores construyen su mundo, incluidos las motivaciones y los sentidos que dan impulso a sus acciones. Consideramos que el constructo *Relación Nosotros Concreta* es el que más se adecua a estos fines.

Schutz expone que así como existen semejantes a los que experimento directamente, existen también los “contemporáneos”, sobre los cuales se que “*estos no están presentes en persona, pero yo sé de su coexistencia conmigo en el tiempo: sé que el flujo de sus experiencias es simultáneo con el mío*” (Schutz, 2013:51). En tanto “*experimento directamente el Tú individual en la relación Nosotros concreta, aprehendo al contemporáneo sólo de manera mediata, por medio de tipificaciones*” (ídem). Los contemporáneos entonces constituyen el mundo de la “Relación Ellos”. En la relación Ellos “*incluiremos todos los actos conscientes orientados hacia contemporáneos*” (Schutz, 2013:53). En este tipo de orientación los procesos sociales para con los contemporáneos son de un carácter parcialmente anónimo.

La relación Ellos se orienta con base en el conocimiento que tengo de la vida social y de los seres humanos en general, no con base en el conocimiento de una realidad social específica, ni con el conocimiento sobre un hombre concreto. Las orientaciones de tipo Ellos son las relaciones que mantenemos diariamente en nuestra vida cotidiana por medio de tipificaciones, es decir, las expectativas que tenemos acerca del tipo ideal cartero, policía, maestro, chofer, etc. Son las relaciones con la gran masa indiferenciada. No sabemos de primera mano el *motivo porque o para* de la acción de un policía, la inferimos de acuerdo a nuestro bagaje y a nuestras experiencias previas.

En congruencia con los planteamientos anteriores, la noción relación Ellos es complementaria para el análisis de las variables que esperamos analizar y comprender acerca de los profesores-investigadores pertenecientes al programa de deshomologación salarial SNI. El reto al que nos enfrentamos desde esta perspectiva fenomenológica es el de articular la relación u orientación “Ellos” (tipos ideales anónimos) de los profesores–investigadores SNI con una relación “Nosotros Concreta” (tipos ideales no anónimos, co-participes), articulación en la cual se

generan la subjetividad e intersubjetividad de los actores sociales, las cuales son elementos fundamentales de nuestra indagación. Son este tipo de relaciones las que estructuran, dinamizan y orientan las acciones sociales de los sujetos, los cuales están imbuidos en marcos concretos desde donde crean sentidos y significados.

## **1.2 Estructuras, Subjetividad e intersubjetividad**

Debido a que, para la sociología fenomenológica de Schutz, el acto subjetivo, o mejor dicho, intersubjetivo es un asunto de primer orden, es que consideramos que hacer un rastreo de estos dos términos, tratar de clarificarlos, y explicitar con que intencionalidad son utilizados en nuestra investigación, es algo indispensable, pues estos conceptos pueden llegar a ser en muchas ocasiones abstractos, polisémicos o difusos.

Enrique de la Garza (2000) menciona que casi todo el siglo XX fue el siglo del estructuralismo, con lo cual da pie al análisis de esta perspectiva teórica, en la cual se consideraba que las estructuras, ya sean de carácter social, cultural, económicas o políticas, determinaban y limitan en alto grado, las formas de acción de los individuos. Aunque de acuerdo en un sentido general con la afirmación hecha por de la Garza, consideramos que es necesario adicionar a lo anteriormente dicho lo siguiente: el siglo XIX, y parte del siglo XX también fueron siglos de la perspectiva teórico-metodológica denominada positivismo, la cual, junto al estructuralismo marcaron una agenda de investigación que dejaba fuera de sus disertaciones, o al menos colocaba en un segundo o tercer plano de su análisis al individuo, sujeto o actor, como quiera denominársele, pues ambas tradiciones de pensamiento consideraban que éste no era un elemento constitutivo trascendente en la conformación, organización y estabilización de la vida social.

Gilberto Giménez (2004) menciona que a los esquemas imperantes en la teoría social en la primera mitad del siglo XX, el positivista y el estructuralista (junto con el funcionalista), se le opondría el esquema actancial, el cual involucra las teorías y métodos que parten del análisis de las acciones de los individuos, y que tienen como autores raíz, en un primer momento, a teóricos como Edmund Husserl

y Max Weber. Desde nuestro punto de vista el denominado esquema de la acción social está compuesto tanto por la perspectiva fenomenológica, como por la perspectiva hermenéutica.

Corral llega a considerar incluso, que es mérito de Arthur Schopenhauer el poner a debate, a finales del siglo XVIII, el tema de la subjetividad, arguyendo que no es lo subjetivo (acciones y sentidos) lo que está subordinado a lo objetivo (estructuras), sino por el contrario, es lo objetivo lo que se encuentra subordinado a lo subjetivo, y en ese sentido afirma Corral *“En la segunda mitad del siglo XX, toda posmodernidad se fundamenta en el principio máximo de Schopenhauer de que todo conocer es subjetivo (el mundo sólo es representación de la voluntad subjetiva”* (Corral, 2004: 187).

Herbert Blumer, afirmaba que *“no está justificado hablar de estructuras sociales o sistemas sociales, ya que sólo se puede afirmar que existen realmente los individuos y sus interacciones”* (Blumer en Giddens, 2012: 105). En el mismo sentido de la Garza señala que el interaccionismo simbólico aportó a la hermenéutica moderna la idea de que *“toda interacción social es una interacción simbólica, significativa, y que por tanto... el significado no es psíquico sino que está ya en el acto social”* (De la Garza, 2000: 40).

Para Giddens (2012) las estructuras son reglas que guían las prácticas, pero no las determinan, más bien proporcionan la materia prima con la que interpretamos el mundo y lo representamos, debido a las estructuras es que podemos generar acciones imbuidas de sentido. Giddens expone también que una acción es un proceso continuo, pero del cual el individuo no necesariamente tiene conciencia sobre sus posibles consecuencias. En cambio, en el obrar da cuenta de un registro reflexivo, de una racionalización y de una motivación para llevar a cabo una acción. El obrar implica un proceso reflexivo que prevé las posibles consecuencias de una acción (Giddens, 1991).

De acuerdo con Rodríguez y Leyva, para Giddens *“los sujetos son agency (agentes) que en sus prácticas reproducen las condiciones que hacen posibles las actividades, y las estructuras constituyen los patrones de comportamiento en*

*términos de reglas y recursos*” (Rodríguez y Leyva, 1998, pág. 97). Estos elementos –estructuras y agentes- forman parte de un mismo proceso de producción y reproducción de la vida social, es decir, no hay una determinación de uno sobre el otro. Vale la pena resaltar que este sociólogo considera a los sujetos sociales como sujetos cognoscentes, actores subjetivos, capaces de desarrollarse y contribuir al desarrollo o producción de la vida social. Los agentes humanos no son individuos pasivos determinados por las estructuras sociales, éstos pueden propiciar, por medio de sus acciones, afectaciones a las estructuras, aunque como mencionan los autores siguiendo a Giddens, las acciones tienen marcos y condicionantes claramente definidas.

De la Garza menciona que respecto a la temática subjetividad se puede distinguir entre aquellos que igualan discurso a subjetividad y aquellos que, como Alfred Schutz, consideran que no todo elemento subjetivo puede ser expresado mediante el discurso, sino que hay significaciones, que existen sentidos que son transmitidos mediante las prácticas concretas o de forma latente más que manifiesta.

El concepto de configuración de Enrique de la Garza (construido por el mismo desde los insumos teóricos ofrecidos por autores como Gramsci y Walter Benjamin, más que desde el concepto de configuración de Norbert Elias) es también un elemento que consideramos abona al debate sobre la subjetividad. Aunque De la Garza no reduce el constructo configuración sólo a elementos subjetivos, lo que aquí interesa es resaltar su concepto de configuración subjetiva, el cual, según el mismo autor es *“el arreglo o red específica de códigos provenientes de los campos de la cognición, valorativos, sentimentales, expresados o no discursivamente...”* (De la Garza, 2000: 49). Esta aproximación del autor es más integral a la idea de subjetividad, ya que incluye tanto los elementos discursivos, como las prácticas o expresiones latentes dotadas de significado o sentido.

Para Alfred Schutz el acto subjetivo no deviene solo, no es un proceso personal o individual, es un proceso social que se da en interacción con el otro que se interioriza, y es debido a ello que desde la perspectiva de este autor se puede (y

se debe) hablar de *intersubjetividad*. Este constructo teórico nos remite a la idea de que todo proceso subjetivo se desarrolla dentro de estructuras o marcos que dotan de sentido la acción de los individuos, esto es de importancia nodal para los fines de nuestra investigación, ya que ésta aborda el impacto que un programa de deshomologación salarial como el SNI, ha tenido en la subjetividad de sus actores (los profesores-investigadores) y en su agenda de trabajo y, para ello, se han considerado tres variables de análisis, las variables *motivaciones* y *estrategias* (que sirvieron para analizar los aspectos subjetivos, es decir, los procesos de sentido y de significación que implementan los actores para adaptarse a situaciones estructurales concretas) y la variable *condiciones* (que ayudó a analizar algunos elementos estructurales concretos que condicionan y delimitan el actuar de los profesores-investigadores, por ejemplo, el tipo de contrato laboral que estos tienen, las cargas de trabajo asignadas, el nivel de investigador SNI al que pertenecen, entre otras).

Es importante señalar que se partió siempre de la consideración de que ambos tipos de variables (subjetivas y estructurales) están en interacción y son interdependientes, no son dicotómicas, sino que se configuran recíprocamente. Es decir, el trasfondo de análisis son los procesos intersubjetivos que se generan a raíz de las relaciones de los individuos con las estructuras formales en un contexto cultural dado. Conceptos como motivación, sentido, acción, interacción e intersubjetividad son para Schutz medulares pues se articulan en torno a, y dan cuenta de, procesos subjetivos en los actores sociales.

## **2. Condiciones de trabajo**

Existen diversas aproximaciones en torno al concepto de condiciones de trabajo o laborales. En líneas generales éstas se refieren a las características de la actividad trabajo que puedan tener una influencia generadora de riesgos para la seguridad y la salud, tanto física, social o mental de los trabajadores (Neffa, 2002). Dentro de las condiciones de trabajo existen al menos tres grandes dimensiones de análisis que serán retomadas en este estudio, estas son: 1) las condiciones medio ambientales, dentro de las cuales se encuentran aspectos como la iluminación, el

espacio, el ruido o la temperatura, de estos nos interesa de forma especial analizar las condiciones espaciales de trabajo de los profesores SNI; 2) las tareas de trabajo, tales como las funciones, cargas de trabajo y posturas, de esta dimensión, y dada la estructura de esta investigación, nos interesa indagar en las dos primeras; 3) y las organizacionales o institucionales, entre las que destacamos los tiempos y ritmos de trabajo, el contrato laboral y el salario.

En la aproximación que hemos dado del concepto condiciones de trabajo, están incluidos elementos que hacen referencia a instalaciones, cargas de trabajo, funciones, elementos espacio-temporales, salariales y contractuales. Sin embargo, no podemos omitir elementos de vital importancia como el clima organizacional o político, y las interrelaciones que dentro de su espacio de trabajo desarrollan los profesores-investigadores SNI.

Debido a lo anterior, es que en esta investigación enfatizamos el uso del concepto condiciones de trabajo desde una perspectiva relacional (Castillo y Prieto, 1990: 121), en consonancia con ello, es que también fueron entendidas como condiciones de trabajo todas aquellas que el sujeto de investigación (profesor SNI) considere relevante para el desempeño de su actividad laboral, ya sean estas de carácter físico, social, psicológico u emocional, concretas o abstractas, subjetivas o estructurales, familiares o personales, tratando de esta forma de establecer un concepto más amplio y relacional de condiciones de trabajo, articulado desde distintas dimensiones de vida.

Algunas de las condiciones estructurales que consideramos pueden incidir o impactar en la subjetividad de los profesores-investigadores SNI derivan de, al menos, dos fuentes distintas: una es la relación que el investigador tiene propiamente con el CONACYT; la otra es la que el investigador tiene con su IES de adscripción. Cada una de estas partes implica exigencias institucionales y, por ende, factores estructurales distintos. A continuación, se mencionan algunos de los que se consideran más relevantes.

En cuanto a la relación investigador-CONACYT, factores como la no existencia de un contrato que asegure estabilidad o continuidad en el nivel

investigativo que se detenta, la alta exigencia en la generación de productos de investigación, la ausencia de una relación formal que conlleva falta de prestaciones y seguridad social (como derecho a una jubilación por ejemplo), y las variadas actividades con las que el investigador debe cumplir para conservar su nivel -y obviamente sus estímulos económicos-, entre las cuales podemos mencionar como tres grandes rubros la investigación, la docencia y la vinculación, pueden condicionar su accionar como investigador y docente. Respecto a la IES de adscripción del investigador, básicamente el tipo de contrato y las funciones docentes, administrativas, investigativas o de vinculación con las cuales el académico debe cumplir, son elementos que configuran su práctica académica.

Es importante puntualizar que profesores-investigadores con contrato de tiempo completo y tiempo libre cuentan con condiciones laborales cuantitativa y cualitativamente distintas que las de los profesores-investigadores que laboran bajo la figura de honorarios y de sueldos asimilados, siendo estos últimos los más vulnerables y precarizados en sus condiciones laborales contractuales.

Es también de fundamental importancia, para los fines que persigue esta investigación, ahondar en acciones concretas que realizan los investigadores para poder interactuar y cumplir con los requisitos de estas dos estructuras organizativas (CONACYT e IES). Me refiero específicamente a las acciones que llevan a cabo para la organización de sus tiempos (comida, recreación, familia, horas de sueño), acciones para el fortalecimiento de capital social (búsqueda de redes sociales que faciliten su continuidad y su consolidación académica, grupos de investigación) y acciones para el fortalecimiento e incremento de capital cultural (credencialización, seguimiento de formación académica, estancias de investigación).

Es por estas razones, que en la presente investigación consideramos que analizar los elementos subjetivos de la acción y las motivaciones que el actor tiene para adherirse a un PDS como el SNI, así como la manera en que las condiciones y exigencias laborales de este tipo de programas constriñen o posibilitan la investigación científica, al mismo tiempo que dar cuenta de las estrategias que los investigadores implementan para adaptarse y cumplir con estas exigencias, son



objetivos primordiales que deben responderse desde toda investigación que esté estructurada desde la perspectiva del actor.

### **3. Estrategias sociales y laborales**

El concepto de estrategias puede caracterizar la interacción realizada por el actor con su entorno, pero no desde las circunstancias elegidas y decididas por él mismo, sino más bien desde la emergencia de las situaciones en que se encuentra, en las cuales indudablemente el sujeto no tiene una sola alternativa, sino distintas opciones, pero éstas son generadas al interior de una estructura que lo limita, pero no lo determina. Como mencionan Orlandina de Oliveira y Vania Salles “*el concepto de estrategias remite al de opciones, y no al de acciones racionales guiadas por normas y valores interiorizados*” (De Oliveira y Salles, 2000: 619).

Aunque en líneas generales estamos de acuerdo con la noción de estrategias propuesta por De Oliveira y Salles, nuestra idea acerca de las estrategias en el campo de trabajo intenta ser más integral al tomar en cuenta la acción de los sujetos sociales en un sentido amplio, la cual puede ser de carácter racional o irracional, construida tanto por los elementos normativos (reglas y leyes) como por una ética interiorizada (valores, expectativas) de la matriz cultural a la cual pertenece el sujeto investigado, ya que desde nuestra perspectiva esta matriz cultural que está imbuida y atravesada por valores, sentidos, significados e incluso deseos, es o puede ser altamente influyente en la toma de decisiones de los sujetos no sólo en su espacio de trabajo, sino en la vida cotidiana misma.

Lo que intentamos problematizar en este punto es que los sujetos, en este caso los profesores-investigadores SNI, no sólo basan sus decisiones guiados por una lógica individualista de costo-beneficio, sino que sus decisiones también están dinamizadas por elementos éticos, ideológicos, estéticos, políticos y sociales, con lo cual trascendemos los preceptos teóricos de la elección racional (Moguel y Moreno, 2005: 140). No sólo toma las opciones que tiene, ejecuta acciones, las cuales son acciones sociales, son interacciones, intersubjetividad, un hacer con el otro, retomando a Schutz, son motivaciones *para* y no sólo motivaciones *porque*.

Como Giddens (1993) menciona, por muy reducido que sea el campo de acción de un sujeto, éste siempre dispondrá de recursos para poder actuar de manera distinta a la que eligió, es decir, lo que Giddens hace es aceptar que el campo de acción de los sujetos está acotado, sin embargo y a pesar de ello, considera que los individuos tienen *agencia limitada* al interior de una estructura que los coacciona, pero no los define. Una postura similar respecto a esta temática la tienen los estudios de la nueva sociología económica, en la cual se asume una noción de sujeto que está motivado por intereses y creencias, normalmente formadas y sostenidas por el grupo social al que pertenece, y en el que la estructura de sus incentivos está definida tanto por el campo institucional, como por el campo organizacional y los intereses propios. En ese sentido, siguiendo a Pozas (2006) el sujeto no puede escapar de los entornos organizacional e institucional, y por ende del cumplimiento de las reglas que éstos imponen, pero sí puede tratar de transformar estas estructuras por medio de la organización y acción colectiva. Ahí radica la delimitada capacidad de agencia de los sujetos desde la perspectiva de la sociología económica.

De esta manera es que nosotros entendemos y configuramos al profesor-investigador SNI, el cual, ante la presión de estructuras concretas como la IES de adscripción, el CONACYT o incluso de la familia, genera estrategias articuladas desde distintas dimensiones de vida y en relación con el otro pues, aunque limitados, tiene espacios de posibilidades, y si bien no podemos ingenuamente caracterizarlo como un agente transformador, tampoco podemos configurarlo como una víctima o un elemento residual de las estructuras, más bien, lo consideramos un *agente limitado*.

#### **4. Aproximaciones ontológicas y epistemológicas**

Si partimos del hecho de que la estructura restringe y condiciona al sujeto, pero no determina las acciones de éste, y yendo más allá, si consideramos que son las estructuras propias de la cultura en la que nos desenvolvemos las que nos proporcionan la materia prima por medio de la cual interaccionamos con el mundo,

y esto a su vez nos posibilita ser algo más que organismos que responden al ambiente por medio de meros actos reflejos, partimos de una consideración epistemológica en la cual las personas tienen la posibilidad de ser actores más que simplemente individuos pasivos, o como menciona Merton (1949) siguiendo a Garfinkel, estúpidos culturales determinados por las estructuras. En consonancia con esta lógica argumentativa, consideramos que el investigador SNI no es solamente un individuo constreñido por las estructuras institucionales (ya sea el CONACYT o su IES de adscripción) incapaz de tomar decisiones. Entendemos más bien que el investigador SNI es un actor que puede tomar decisiones, aunque su campo de acción esté delimitado. Estas decisiones están imbuidas o dotadas de sentido. El investigador no sólo se adapta, adopta estrategias ante las condiciones laborales concretas que se le presentan.

De la misma forma en que en este estudio recurrimos a la idea de estrategias para dar cuenta de la condición no pasiva o autómatas de los sujetos, la idea de “subjetividad entendida como proceso social de dar sentido” (De la Garza, 2013:26), cumple con ese mismo propósito. Vale la pena resaltar que el proceso de dar sentido al que hacemos referencia con nuestra definición de subjetividad, tiene que ver, obviamente, no con el sentido que le proporciona el observador o el investigador a las acciones del sujeto, sino con el sentido mismo que el sujeto le atribuye a sus acciones, más allá del grado de verdad o falsedad que puedan conllevar estas atribuciones (lo cual, en última instancia, es inverificable). La subjetividad juega un papel relevante como categoría intermedia entre el individuo y la estructura. Entendemos entonces que la triada conformada por los conceptos estructura-subjetividad-acción es una base para la comprensión de las acciones llevadas a cabo por los sujetos sociales (De la Garza, 2018).

En ese sentido, consideramos que es inadecuado para el estudio de conceptos como motivación, acción, sentido o subjetividad, la asunción de ciertos presupuestos ontológicos y epistemológicos, del forma, el presente estudio rechaza una asunción ontológica de carácter realista debido a que esta sugiere que la realidad social se sustenta en leyes generales (en el mero estilo positivista), las

cuales explican los comportamientos, acciones y prácticas humanas independientemente de factores como el contexto, el lenguaje o la matriz cultural de los sujetos.

Además, la perspectiva ontológica realista-positivista centra sus esfuerzos científicos en exponer que en las observaciones del investigador los conceptos y las percepciones elaborados por éste se corresponden con el mundo físico externo, es decir, el mundo social descrito por el investigador es real siempre y cuando las afirmaciones del investigador estén sustentadas en la utilización de un método científico riguroso (el hipotético-deductivo) y éstas puedan ser replicadas y verificadas por otros investigadores. En resumidas cuentas, los criterios de demarcación científica para la perspectiva anteriormente mencionada radican en la utilización del método científico positivista y la verificación de hipótesis: elementos como la experiencia, la subjetividad, el sentido, los valores y el significado, es decir, el sujeto mismo, han quedado al margen o han sido simples agregados desde esta forma de concebir la realidad social y, por ende, el conocimiento científico (De la Garza, 2018).

Nuestro supuesto metateórico de carácter ontológico, en contraparte de lo anteriormente explicitado, es que la realidad social es dinámica y está en constante transformación, sin embargo, la realidad social no se dinamiza o transforma sola, en ello intervienen los sujetos sociales que pueden o no generar acciones y movilizar recursos para modificar su realidad inmediata, su vida cotidiana, todo esto sin obviar que existen estructuras concretas que condicionan el obrar de los sujetos, es decir, que pueden tornar sus proyectos viables o inviables. Es decir, sin caer en una postura estructuralista, se asume que la subjetividad tiene marcos estructurales (políticos, económicos, sociales, laborales) que la condicionan.

Nuestra perspectiva, en ese sentido, se corresponde hasta cierto punto

En cuanto al supuesto metateórico epistemológico, partimos de la asunción de que los sujetos sociales (en este caso el investigador) pueden conocer la realidad social, o más propiamente dicho, algunos niveles o parcelas de la realidad social que se busca indagar, sin que esto signifique que nuestra comprensión-explicación

sobre algún fenómeno sea excluyente de otras explicaciones sobre el mismo fenómeno y que poseamos el dictamen final sobre la realidad del grupo social investigado.

Complementando, no consideramos que existan investigaciones falsas y verdaderas (o al menos el criterio de verificación de ello sería muy difícil de comprobar y sostener), sino más bien investigaciones que explican de mejor o peor manera un nivel de la realidad social, que tienen pertinencia con el abordaje que hacen de una realidad social, y que esa pertinencia debe sustentarse en una reconstrucción exhaustiva de la realidad social de los sujetos o fenómenos que se investigan, articulando y tomando en cuenta en todo momento, y en la medida de lo posible, las distintas dimensiones de vida que ellos habitan, ya sean estas de tipo social, laboral, cultural, familiar, entre otras. Además consideramos que, en lo social, la comprensión-explicación a la que lleguemos es momentánea, histórica, política y socialmente condicionada, y opera sólo para una población y espacio delimitados, lo que implica que es particular, puede ser generalizable, pero nunca será totalizante.

#### **4.1 Carlos Marx: trabajo y mercancía**

Se ha mencionado con anterioridad, como a partir de la implementación de los programas de deshomologación salarial el profesor-investigador adscrito a programas como el SNI debe generar y comprobar cada cierto periodo de tiempo productos tangibles y factibles de ser medidos por medio de un tabulador con base en el cual se considera el ingreso, la permanencia o el ascenso dentro de este tipo de programas. Es decir, los productos de la investigación académica, y en menor medida de la docencia, son susceptibles de ser medidos: la investigación científica adquiere la cualidad del intercambio mercantil.

La concepción de los productos del trabajo como mercancías, es precisamente uno de los fenómenos más profunda y meticulosamente analizados por Karl Marx en su obra clásica El Capital. Marx hizo un primer acercamiento al

fenómeno de la mercancía definiéndola como un “objeto exterior... que satisface necesidades humanas del tipo que fueran” (Marx, 1976:43). Además, el filósofo y sociólogo alemán pensaba que todas las mercancías tienen una propiedad común: ser productos del trabajo humano, sin embargo, consideraba que el hecho de que un producto sea fruto del trabajo humano no necesariamente significa que éste pueda ser catalogado como mercancía. Aquellos productos generados para el autoconsumo por ejemplo, simple y sencillamente no podrían considerarse con el estatus de mercancías. Para que la resultante del trabajo humano pueda pasar de producto a mercancía hace falta un elemento primordial: el intercambio de un producto por otro o, por un valor común a varios productos, por ejemplo, el oro o el dinero.

El concepto de intercambio ha sido mencionado anteriormente como una característica que recientemente ha adquirido la investigación científica a partir de los PDS. Siguiendo esta misma lógica, el trabajo científico podría ser conceptualizado como mercancía, y analizado bajo dos de los principales componentes de ésta: el valor de uso y el valor de cambio.

Marx consideraba que el valor de uso se efectiviza únicamente en el uso o en el consumo de los productos y no en su intercambio. Por el contrario, en el valor de cambio, el producto ha de transferirse a través del intercambio a quien se sirve de él como valor de uso (Marx, 2010). El valor de cambio implica pues, la obtención de un recurso económico o material como pago, precio o recompensa por el valor de uso que se produce y se intercambia (mercancía), lo que puede suceder actualmente en la investigación científica.

Desde las líneas críticas de autores como Ibarra Colado (2001) y Gil Antón (2013), parafraseados con anterioridad, podría considerarse que los productos resultantes de la investigación en el contexto de un programa de estímulos o recursos condicionados como el SNI, han adquirido fuerte valor de cambio o, dicho de otra manera siguiendo a estos mismos autores, a partir de la implementación de los PDS y en un contexto global de mercantilización del conocimiento, la profesión académica se ha monetarizado. No sólo se investiga por contribuir a la generación

de conocimiento y al progreso de un área del saber en particular (valor de uso), además, como ya se ha mencionado con anterioridad, el factor económico (valor de cambio) juega un papel cada vez más relevante en la motivación de los académicos para la realización de investigaciones, cuestión que se ha agudizado a partir de la década de los años 80 a raíz de la implementación de estos programas (Gil Antón, 2013).

#### **4.2 Trabajo clásico y trabajo no clásico: trabajo y trabajo académico**

De la Garza (2006) expone que la sociología del trabajo, y en general las ciencias sociales, han trabajado con un concepto restringido de trabajo, lo cual se debe específicamente a dos aspectos. En primer lugar, se debe a la visión Neoclásica, para la cual no existe otro tipo de trabajo a considerar que el asalariado, es decir, el que se vende y compra por un salario. En segundo lugar, y relacionado con el primero, la influencia de la visión marxista, la cual conceptualizó como trabajo aquel que era de tipo asalariado, generador de plusvalía y que implicaba la compra-venta de la fuerza de trabajo y la producción de valores de uso que tienen como destino el intercambio en el mercado (De la Garza, 2006). Es decir, el trabajo de tipo fabril. El trabajo conceptualizado de esta manera es el que de la Garza denomina como trabajo clásico, el cual considera que es insuficiente para caracterizar a la gran variedad de actividades laborales que se han generado ante la caída del empleo de tipo industrial y el crecimiento específicamente del sector servicios, lo cual ha conllevado el crecimiento de los trabajos no clásicos.

En el *concepto ampliado de trabajo*, dentro del cual se ubican los trabajos no clásicos, los trabajos intelectuales, los trabajos inmateriales, se considera que la no existencia de un producto material, por ejemplo en el sector de los servicios, no implica que esto no sea un proceso de producción, más bien, existe una síntesis, una comprensión de las fases de producción, circulación y consumo que reconfigura

los tiempos y espacios. Esto cuestiona si sigue siendo pertinente la separación entre proceso de producción, circulación, e incluso consumo.

Un segundo elemento del concepto ampliado de trabajo, es que producción también es reproducción social. Es decir, el trabajo de tipo familiar y doméstico, de alimentación, de esparcimiento, cuidado de los niños o los enfermos, también debe ser considerado trabajo, independientemente de que éste no sea de carácter mercantil o no sea asalariado. También aquí entrarían los trabajos de subsistencia no capitalistas como el de tipo campesino, el de cuenta propia o el trabajo familiar para la venta.

Sintetizando, y como el mismo de la Garza comenta, la superación del concepto trabajo clásico implica un objeto de trabajo que puede ser de tipo material e inmaterial, en el cual se revalorizan los objetos simbólicos del mismo, que implica lo físico y lo intelectual, pero también las caras objetivas y subjetivas del trabajo, y no puede ser restringido sólo al trabajo de tipo fabril o del sector primario. Yendo más allá, y atendiendo a las críticas que al concepto de trabajo realizan Hermo y Bialakowsky (2015), dentro de un concepto ampliado de trabajo debe ser también considerado el trabajo de tipo informal, el atípico e incluso el de tipo ilegal, como la esclavitud o el feudal, pues la limitación conceptual tanto de la noción trabajo como de la noción trabajador puede implicar la invisibilización de prácticas y, en muchas ocasiones, juega a favor de la precarización de las condiciones de trabajo de los sujetos laborales.

Existe pues una emergencia de nuevos tipos de trabajo y en relación con los mismos, han surgido nuevos sujetos o actores del proceso de trabajo, es decir, sujetos laborales ampliados. Esto quiere decir que puede existir una eficiencia identitaria aún en los trabajos no capitalistas, los cuales tienen sus propias demandas, organizaciones, resistencias y formas de lucha, que además pueden constituirse en territorios y tiempos laborales distintos, flexibles. Es innegable que en la actualidad la importancia de los trabajos no clásicos se ha incrementado. Es dentro de estos tipos de trabajos donde puede ser caracterizado el trabajo referido



al sector servicios, dentro del cual se encuentran los servicios de educación superior, y sus respectivas actividades de investigación y docencia.

Desde esta lógica, el trabajo académico no conlleva una transformación material, sin embargo genera condiciones que posibilitan el proceso de transformación, por ejemplo, por medio de la investigación denominada ciencia básica. El trabajo académico es difícil de considerar como productor de tangibles o bienes materiales intercambiables, ya que como señala Pérez, éste conlleva dos elementos: producción y transmisión del conocimiento. Puede considerarse que el trabajo académico o intelectual, respecto a la producción, genera productos tangibles o materiales que devienen en publicaciones y resultantes de la investigación, pero en el proceso mismo de la producción ocurren una serie de actividades (como la documentación, como la búsqueda de información) que pueden ser consideradas como no tangibles.

Sin embargo, el trabajo académico o intelectual produce y genera conocimiento que, en el caso del programa SNI, es transformado en un producto medible, ya sea como un artículo científico, un libro de autor o una ponencia. La caracterización de un producto académico como una mercancía en el sentido más puro expuesto por Marx, es aun debatible, pero lo que no puede negarse es que a pesar de su inmaterialidad, el producto-mercancía resultante del trabajo académico implica una condición de intercambio entre el profesor-investigador y el SNI y la institución de adscripción, intercambio que se ve reflejado en un retorno monetario a manera de sobre-sueldo (no de salario) para el investigador. Esta condición particular del trabajo intelectual *no clásico* y los productos-mercancía generados al interior del SNI, el retorno académico que generan para el profesor-investigador, y su posible influencia en la motivación de los académicos para adscribirse a este tipo de sistemas, son fenómenos laborales poco estudiados y en los que confluyen elementos tanto de orden estructurales-concretos, como individuales-subjetivos.

### 4.3 La precariedad en el trabajo

Lo verdaderamente relevante de este rastreo y diferenciación entre trabajos clásicos y no clásicos, es que el trabajo abstracto-intelectual realizado por un investigador SNI, más allá de la complejidad que conlleva distinguir claramente los procesos de producción-circulación-consumo, y de la dificultad para hacer tangible o visible la mercancía resultante de un trabajo no clásico (piénsese en cuál es la mercancía resultante de un trabajo no clásico-estético como el de un actor), este tipo de trabajos no escapan a una lógica de trabajo capitalista neoliberal, la cual puede implicar condiciones de flexibilización, desregulación, precariedad, informalidad, incertidumbre y vulnerabilidad laboral.

Autoras como María Eugenia de la O y Rocío Guadarrama (2006) consideran que a partir de la década de los ochenta el mundo del trabajo en América Latina ha estado marcado por una profunda crisis económica que ha generado la contracción del mercado laboral. Son notas distintivas de ello, en la región latinoamericana, la flexibilidad y la inseguridad laboral, así como la utilización de mano de obra femenina altamente precarizada, la cual es un componente central, al menos para estas autoras, para comprender un mundo laboral estructuralmente neoliberal y globalizado. Estos fenómenos fueron resultantes de una fuerte transformación de un conjunto de reglas que regían las relaciones laborales en países como Bolivia, Chile, Brasil, México y Argentina, y los cuales fueron ejecutados vía decretos, reglamentos y enmiendas constitucionales (León, 2000).

Por su parte, Brígida García (2011) señala que uno de los principales problemas relacionados al mundo del trabajo en un país como México no es la falta absoluta de ocupaciones, sino la mala remuneración de éstas y las inadecuadas condiciones de trabajo (García, 2011: 83). Esta autora también señala que en México, y su análisis puede hacerse extensivo a Latinoamérica, no es tan adecuado hablar de desempleo como en los países industrializados, sino más bien se puede hablar de trabajos improductivos, subempleo, trabajos marginales, no típicamente capitalistas o atípicos, y unidades productivas informales, por nombrar sólo algunos.

Con esta variedad de conceptos la autora pretende dar cuenta de manera genérica, de empleos que están caracterizados por los bajos ingresos, condiciones de trabajo poco satisfactorias y vulnerabilidad e incertidumbre laboral. García también menciona que el concepto de sector informal urbano ha sido uno de los más utilizados por los estudiosos sobre el tema debido a que tiene la capacidad de referirse a la heterogeneidad productiva de los mercados de trabajo propios de la región latinoamericana.

Iranzo y Leite enfatizan la subcontratación laboral como uno de los elementos que más distinguen y caracterizan el mercado de trabajo en América Latina. La subcontratación laboral es entendida como una forma de contratación en la que no existe una relación de dependencia o subordinación entre el contratado o el contratante, o en su defecto, esta responsabilidad es transferida a un tercero, razón por la cual esta forma de contratación también es conocida como tercerización o externalización (Iranzo y Leite, 2006: 268). Las autoras consideran que el problema principal de esta forma de contratación laboral radica en la flexibilidad, tanto de las formas de producción y organización del trabajo, como de las formas propiamente contractuales, las cuales conllevan toda una serie de problemáticas para el empleado, tales como la inestabilidad laboral, la pérdida de derechos laborales y la precariedad progresiva.

En cuanto a la precariedad laboral, en sus dimensiones socio-histórica y estructural, Reygadas sugiere que la precariedad laboral en América Latina no es un fenómeno nuevo. En cuanto a la dimensión socio-histórica, menciona que los contextos laborales de nuestra región han sido históricamente muy heterogéneos y, dentro de éstos, ha hecho presencia la precariedad laboral. En cuanto a la dimensión estructural de la precariedad, se menciona que ésta ha estado presente en muchos sectores y ramas de la economía latinoamericana, en los cuales el trabajo digno, los salarios altos y las buenas condiciones y la protección laboral han sido más la excepción que la regla (Reygadas, 2011: 33). La precariedad laboral está atravesada por cuatro dimensiones. A continuación se explicitan.

La primera de ellas refiere al incremento de empleos informales, inestables e inseguros, los cuales están marcados por contratos de tiempo definido o temporales, y por el aumento de la inseguridad laboral en el trabajo. Si bien, como menciona el autor, el empleo informal en América Latina siempre ha sido numeroso, a partir de la década de los ochenta éste se ha incrementado de manera exponencial.

La segunda dimensión refiere a la desprotección laboral, lo cual quiere decir que el trabajo cada vez más se realiza sin la existencia de derechos laborales y con un alto nivel de indefensión por parte de los trabajadores. Como se señala en el texto, la desprotección laboral no sólo tiene consecuencias para los trabajadores, también tiene un impacto social, y por ende subjetivo, pues lesiona el ejercicio de la ciudadanía.

Una tercera dimensión enfatiza las limitaciones en la seguridad social y las prestaciones. Los elementos más importantes a destacar en esta dimensión son la carencia de servicios médicos, derecho de pensión o jubilación, de vacaciones, aguinaldos y primas vacacionales, entre otros. La cuarta y última dimensión expone la problemática de las bajas remuneraciones. Tal vez una de las cuestiones más lamentables de esta cuarta dimensión de la precariedad, es la que menciona Reygadas respecto a que los bajos salarios han sido históricamente uno de los rasgos distintivos del trabajo en Latinoamérica. Sin embargo, como hemos señalado anteriormente, esto no sólo se mantiene, sino que con el paso del tiempo se recrudece.

En síntesis, podemos mencionar que la existencia de estas cuatro dimensiones como característica distintiva del trabajo en Latinoamérica, no sólo precariza e impacta al trabajador en un sentido económico y laboral, sino que esto se traduce en un impacto de tipo psico-social o subjetivo. El estrés, la angustia y la depresión pasan a ser malestares y sintomatologías propias del sujeto expuesto constantemente a la flexibilización contractual y de las formas de organización del trabajo, los bajos salarios, la desprotección, la falta de crecimiento laboral, los contratos temporales, los trabajos no estables y, en el caso más extremo, el

despido. Algunos de estos fenómenos, característicos de la precariedad laboral, merecen un análisis especial en relación con las condiciones de trabajo de los profesores-investigadores SNI, pues pensamos que existe muy poca literatura al respecto y que, además, han sido poco indagados desde la perspectiva del actor, en este caso, desde la sociología fenomenológica. Volveremos sobre este tema en nuestro capítulo de análisis y muestra de resultados.

## Capítulo 2

### MARCO CONTEXTUAL DE LOS PROGRAMAS DE ESTÍMULO AL TRABAJO ACADÉMICO

#### 1. La evaluación al trabajo académico y los programas de estímulos

No es cosa errada decir que uno de los principales actores en la educación superior, y específicamente en la universidad pública, es el académico, el cual tiene entre sus funciones la formación de recursos humanos (profesionistas) que puedan desempeñarse en un mundo laboral que, en líneas generales, podríamos caracterizar como incierto, vulnerable y en constante cambio. La formación de profesionistas que enfrentaran un mundo laboral como el anteriormente descrito no es tarea fácil. Para ello se requieren académicos con una amplia formación y un gran compromiso social. Sin embargo, como mencionan Amado, Sevilla y Galaz (2013), definir qué es un buen académico es una empresa compleja y nebulosa.

En ese sentido, los mecanismos más utilizados para “medir”, evaluar y definir el correcto desempeño laboral de un académico son los denominados programas al desempeño académico o los estímulos al desempeño académico. Estos instrumentos de evaluación, que funcionan bajo una fórmula de pago por méritos, se formalizaron y generalizaron en las universidades públicas mexicanas a partir del año 1992, pero tuvieron como precedentes al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), creado y puesto en marcha en el año 1984, y a los programas de incentivos a la productividad académica de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), también surgidos a mediados de la década de los ochenta (Buendía *et al.*, 2017).

Aunque en un inicio cumplían una función compensatoria del deterioro salarial, con el devenir del tiempo los estímulos al desempeño académico se han institucionalizado y se han convertido en un factor de primer orden en la consolidación y desarrollo de las trayectorias laborales y profesionales de los académicos ya que, por medio de éstos, se puede obtener, conservar, ascender o perder la categoría que como académico se tiene dentro de una universidad pública, ya sea ésta de carácter estatal o federal (García, 1999). De esta manera se ha

logrado instaurar en las universidades públicas nacionales una lógica meritocrática e instrumental en los procesos de selección del personal académico en cuanto a su ingreso, permanencia y salida. La productividad, y sobre todo la productividad medible o cuantificable, aunada a un *recuento curricular* son ahora puntos nodales vistos como sinónimos de conceptos como *calidad* o *excelencia* académica dentro la universidad pública, al menos para estos sistemas evaluativos.

Como menciona Héctor Vera (2017), para las instituciones de educación superior, pero sobre todo para las universidades públicas, se ha vuelto indispensable, dentro de su agenda, crear e implementar métodos de evaluación operativos para definir y determinar la excelencia, calidad, mérito y productividad en los trabajadores académicos. Sin embargo, y al parecer de manera restrictiva o limitativa, la vía más simple que se encontró para clarificar estos conceptos fue por medio de indicadores cuantitativos que miden y dan una expresión numérica simple, clara y exenta de subjetividad a, por ejemplo, cuestiones como la productividad académica. Por decirlo de otra forma, “tecnologías del mérito” como tabuladores, credencializaciones o certificaciones (como el SNI), índices de impacto o indicadores bibliométricos, por nombrar sólo algunos, se han convertido progresivamente en las herramientas normalizadas y casi exclusivas de la evaluación del quehacer académico (Carson, 2004).

Lo anteriormente mencionado deriva, entre otras cuestiones, en lo que Bordieu (2008) describió como luchas académicas por el control de los recursos que facilitan el crecimiento y promoción dentro de la universidad. Debido a esto es que podemos decir que la evaluación está en el corazón de las trayectorias y conflictos laborales del *homo academicus* (Vera, 2017). En este punto se vuelve fundamental, desde nuestra óptica, preguntarnos cómo surgieron los programas de evaluación al desempeño académico como el SNI, así como qué se entiende o qué se ha entendido por evaluación dentro de estos sistemas.

## 2. El sexenio de Miguel de la Madrid

En la década de los ochenta en México, comienza la institucionalización de la evaluación en la educación superior. La crisis del año 1982, redefiniría el ámbito político, económico y educativo de nuestro país derivado del adelgazamiento del Estado. De acuerdo con Moreno (2010), una de las importantes transformaciones promovidas por el Estado fue introducir la evaluación como instrumento clave para direccionar los cambios en el sistema de educación en general. Para poder conseguir este objetivo, el Estado generó políticas públicas para la regulación de estas transformaciones, y es debido a estas políticas que surgen en esa década los programas de estímulo al trabajo académico o programas de deshomologación salarial.

El gobierno federal, presidido por el Licenciado Miguel de la Madrid, en cuanto a educación superior y en un contexto de crisis económica, focalizó su atención en la creación y puesta en marcha en el año de 1984 del Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Además del SNI, dentro del sexenio de Miguel de la Madrid es importante señalar que en 1985 se introdujo un cambio importante referente a la asignación de financiamientos para las IES, ya que en años anteriores al mencionado, la asignación de recursos se basaba en la matrícula institucional y, a partir de este año, se introdujo como criterio de asignación el número de personal contratado por las IES (Moreno, 2010).

Es debido a las políticas públicas implementadas por el presidente Miguel de la Madrid, que a finales de los años ochenta, pero sobre todo durante la década de los noventa, se desarrolló en México una cultura de la evaluación académica. La palabra evaluación en términos generales tiene que ver con la acción de señalar el valor de algo, y lo que se ha valorado o estimado sobremanera por los mecanismos de evaluación al trabajo académico implementados en la universidad pública mexicana, según algunos autores (Vera, 2017), ha sido el *recuento curricular*, en el que no se valora íntegramente ni de manera equitativa las distintas funciones, condiciones y perfiles del trabajo académico, es decir, elementos cualitativos de la evaluación. Además, la evaluación en la actualidad ha confundido el trabajo que



puede contabilizarse con la valoración, el reconocimiento y la retroalimentación al trabajo académico, lo que da como resultado una evaluación que “*más bien segmenta y etiqueta desempeños individuales, disociándolos de los objetivos de desarrollo institucional*” (Buendía et al., pp. 208).

### **3. Carlos Salinas de Gortari y el PME**

Lo más relevante en cuanto a educación superior y a programas de deshomologación salarial durante el gobierno de Salinas de Gortari fue, por un lado, el hecho de que las políticas públicas fueron enmarcadas de acuerdo a un reordenamiento económico mundial en el que se plantearon como objetivos clave la consecución de la calidad, la productividad, la rentabilidad y la competitividad, todo esto en un aspecto económico pero que se hizo extensivo al ámbito educativo. Es en este sexenio que son introducidas las denominadas políticas neoliberales.

Por otro lado, con Salinas de Gortari se observa, siguiendo a Rondero (2005), un nuevo modo de racionalidad fundado en la lógica de mercado en el que el centro se encuentra en la evaluación y la competencia como mecanismos para regular tanto el trabajo académico como la vida académica. Es en este momento que se designan los lineamientos para impulsar la calidad de la educación superior como elementos de transformación y, derivado de ello, es que se crea el Programa de Modernización Educativa (PME), con el cual se buscaba la conformación de un sistema educativo que se adaptara a los cambios económicos requeridos por el país en un contexto de transformaciones marcadas que tenían como sello distintivo el libre mercado. Concretamente en lo referido al SNI, es en este sexenio cuando se ratifica este sistema y se formaliza la diferenciación salarial entre académicos de acuerdo al rendimiento, calidad y productividad de los mismos.

En cuanto a los sexenios de los presidentes Ernesto Zedillo, Vicente Fox y Felipe Calderón puede observarse no sólo un mantenimiento, sino incluso un recrudecimiento de las políticas de vigilancia y evaluación a la actividad académica en los distintos niveles educativos (básica, media superior, superior). De forma especial, referido a la educación superior, puede señalarse que en la actual administración de Enrique Peña Nieto, la flexibilidad, tanto en las formas de

contratación como en las formas de organización del trabajo, ha sido uno de los elementos que más ha llamado la atención en cuanto a las nuevas formas de regulación del trabajo académico.

El adelgazamiento del contrato colectivo, la pérdida de capacidad negociadora por parte de los sindicatos y la cada vez más difícil posibilidad de obtención de plazas de tiempo completo han conllevado la aparición de nuevos actores en el escenario de la educación universitaria, entre los que podemos mencionar a los profesores por honorarios, los profesores-investigadores por medio de las denominadas Cátedras CONACYT, los cuales, aunque con diferencias marcadas en cuanto a las formas de contratación y la remuneración económica recibida por sus actividades laborales, tienen en común la precariedad, la incertidumbre y la falta de prestaciones laborales básicas. En el mismo tenor de la afectación a la labor académica en la educación superior podemos mencionar que en el año en curso (2017) fue modificada la forma de tasar la remuneración económica recibida por los profesores SNI, la cual hasta el año 2016 era calculada y asignada de acuerdo al salario mínimo vigente en el país y que, a partir del 2017 es calculada con base en la UMA (Unidad de Medida y Actualización) que es proporcionada por el INEGI y que implica una reducción en el ingreso anual de los investigadores.

Este, grosso modo, es el recuento del surgimiento del SNI y del actual estado las cosas respecto a este programa de diferenciación o deshomologación salarial. Podemos observar que desde su creación a mediados la década de los ochenta, las formas de ingreso, permanencia y ascenso en este sistema se han complejizado, sobre todo en el caso del actor principal, el docente-investigador, recargándose en él las responsabilidades en cuanto a las actividades de docencia e investigación en la educación superior, dejándose de lado o en un segundo término los marcos o las condiciones estructurales para la investigación y la pertinencia o falta de esta de las políticas públicas creadas al respecto.

#### **4. El Sistema Nacional de Investigadores**

Debido a que ya hemos señalado algunos de los elementos primordiales respecto a qué es y cómo funciona el Sistema Nacional de Investigadores, se expondrán ahora sólo algunos elementos que consideramos medulares en cuanto a este programa de deshomologación salarial.

El SNI tiene como objetivo incentivar y reconocer el trabajo de los profesores investigadores y, a su vez, promover el fortalecimiento de la calidad e innovación científica y tecnológica, todo ello con miras a la resolución de problemáticas nacionales fundamentales que contribuyan al desarrollo y bienestar de la población en un aspecto amplio, ya sea de carácter social, económico, político o cultural (Uribe, 2015).

En la actualidad, uno de los aspectos que justifica su implementación deriva del hecho de que contribuye al logro de una de las cinco metas propuestas por el Plan de Desarrollo Nacional (PDN) para el periodo 2013-2018, nos referimos específicamente al logro de la meta 3, la cual se denomina México con Educación de Calidad, y contempla que la ciencia, la tecnología y la innovación son la base para un desarrollo y progreso económico sostenible. Esta meta tiene una concatenación clara con los objetivos supuestos para los que fue creado el SNI (Uribe, 2015)

El SNI está dividido en siete áreas de investigación distintas, las cuales son:

- 1.- Físico-Matemáticas y Ciencias de la tierra
- 2.- Biología y Química
- 3.- Medicina y Ciencias de la Salud
- 4.- Humanidades y Ciencias de la Conducta
- 5.- Ciencias Sociales
- 6.- Biotecnología y Ciencias Agropecuarias
- 7.- Ingenierías

Uno de los requisitos generales que se estipulan en el reglamento del SNI es que el aspirante a pertenecer a este sistema tenga la formación o el grado mínimo de Doctor, aunque es bien sabido que, en la actualidad, la formación del aspirante dentro de alguno de los Programas Nacionales de Posgrados de Calidad (PNPC) aunado a estudios Post-Doctorales genera más posibilidades de pertenecer a este sistema.

El punto anteriormente citado, es uno de los que más ha suscitado críticas por los detractores de este tipo de sistemas de deshomologación y evaluación, pues consideran que la mayoría de beneficios que ofrecen programas como el SNI (sobresueldos, consolidación y crecimiento de la trayectoria laboral) están destinados o son acaparados por una minoría de profesores-investigadores con un alto nivel de formación y generalmente con contrato de tiempo completo, lo cual pone en desventaja a profesores de tiempo libre, pero sobre todo a profesores por honorarios, los cuales tienen que lidiar con las condiciones laborales menos halagüeñas de la planta académica en la universidad pública (Vera, 2017).

Algunos de los factores centrales para que suceda lo anteriormente mencionado, es que los criterios y perfiles que evalúan este tipo de sistemas tienden a desconocer la complejidad y diversidad del medio académico, así como los centros-periferias del actual estado de la ciencia en el país, además de las diferentes tradiciones disciplinarias en una universidad pública. Es decir, estos sistemas evaluativos parecen estar diseñados para favorecer al que mejores condiciones tiene, es decir al profesor de tiempo completo adscrito a una universidad pública federal, o a un centro o instituto de investigación, y tiende a desfavorecer al sujeto académico con condiciones laborales más adversas, profesores por honorarios o de asignatura pertenecientes a universidades públicas estatales que no cuentan con las mismas condiciones y presupuestos que las instituciones anteriormente mencionadas. Se puede decir que se exige y evalúa con el mismo rasero a los que tienen características diferentes, con lo cual se amplían las brechas de desigualdad en la vida académica-laboral de las universidades públicas (Vera, 2017; Buendía et al, 2017).

Este tipo de racionalidad no sólo genera brechas de desigualdad entre distintos tipos de académicos, sino que además, conlleva el adelgazamiento paulatino pero efectivo de la plantilla de profesores de tiempo completo y el engrosamiento de la plantilla de profesores de tiempo libre y por honorarios, lo que implica un serio deterioro en las condiciones laborales de los nuevos académicos, pues la constante en el tipo de trabajo que ellos realizarán estará caracterizado por la flexibilidad, la falta de seguridad y la precariedad laboral, todo esto enmarcado en un contexto de lo que ha sido denominado por algunos como “capitalismo académico”, en el cual las profesiones y el trabajo científico son convertidos en un valor productivo que está relacionado directamente con el control y transformación del conocimiento en un nuevo tipo de mercancía (Cuninghame, 2008).

#### **5. Programa de Desarrollo Profesional del Docente (PRODEP) y Estímulo al Desempeño del Personal Docente (EDPD)**

Aunque no son el objeto de análisis de esta investigación, es importante mencionar que existen al interior de la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) dos programas de deshomologación salarial además del SNI, estos son el Programa para el Desarrollo Profesional del Docente (PRODEP) y el Estímulo al Desempeño del personal Docente (EDPD). La importancia de estos programas estriba en que, al igual que con el SNI, el docente-investigador se adhiere a estos programas debido a que brindan la posibilidad de un ingreso adicional al sueldo estipulado en el contrato con su IES de adscripción, además de la certificación o credencialización que éstos representan y que, hasta cierto punto, como sucede con el SNI, se han vuelto una condición deseable en el perfil de los profesores-investigadores de las distintas facultades de la UAQ. Es por ello que se expondrá de forma sucinta qué son y cómo funcionan éstos.

El PRODEP tiene como finalidad fomentar la calidad de la educación por medio de la formación de cuerpos académicos y la superación del profesorado. Este programa tiene una amplitud en cuanto apoyos, ya que apoya distintas etapas de los docentes en su carrera académica. En él se contemplan estímulos económicos

para aquellos docentes que obtengan un grado académico más alto, así como para aquellos que desarrollen investigaciones grupales especializadas, al mismo tiempo que se otorgan apoyos para mejorar la instrumentación e infraestructura de los académicos (Uribe, 2015). Los apoyos que otorga este programa pueden ser en una sola exhibición y por única ocasión (mejora de instrumentación e infraestructura), mensuales como parte de una beca posdoctoral, de igual forma ocurre con los otorgados para niveles de posgrado, es decir maestría y doctorado, y la suma económica dependerá de si su estancia es nacional o internacional.

El programa Estímulo al Desempeño del Personal Docente (EDPD) es un programa que obtiene sus recursos de la federación, pero en el cual la organización de su distribución es delegada a cada universidad. Por tanto es que éste puede entenderse como un programa de estímulos interno. El EDPD tiene como objetivo reconocer el desempeño y la calidad del desempeño académico de los docentes.

Los requisitos para pertenecer a este son tener como mínimo el grado de maestría, tener un contrato de tiempo completo y ser titular de alguna asignatura. Este sistema cuenta con nueve niveles, y es importante subrayar que a partir del cuarto nivel comienzan a establecerse requisitos de manera escalonada, de tal forma que si no se cumple el inmediato anterior no se puede acceder al siguiente y, por obvias razones, no puede llegarse al nivel superior. Para ingresar a los niveles 4 y 5 el docente deberá ser Perfil Deseable de PRODEP. Para los niveles 6 y 7, además de los requisitos anteriores se debe pertenecer a un cuerpo académico. Para los fines que competen a esta tesis son de especial importancia los niveles 8 y 9 del EDPD, ya que para poder accederse a estos niveles es requisito indispensable ser miembro del SNI, lo cual expone la importancia que tiene para los académicos de la UAQ ser parte del Sistema Nacional de Investigadores y pertenecer a cuerpos académicos consolidados.

Cobra relevancia el hecho de que sistemas de evaluación como el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), los Estímulos al Desempeño del Personal Docente (EDPD) y el Programa del Desarrollo Profesional del Docente (PRODEP), han sido objeto de crítica debido a que algunos consideran que más que tener como

objetivo el hecho de que la evaluación promueva el desarrollo de los académicos al retroalimentar y realizar recomendaciones con base en los resultados obtenidos que sirvan para fortalecer las trayectorias laborales de los evaluados, así como la consecución de las metas institucionales, tienen una función de carácter más bien punitivo que otorga premios a aquellos que reporten mejores productos y resultados, y castigos a quienes no comprueben un rendimiento aceptable y deseable (Vera, 2017) .

Como ha sido discutido por algunos, esta conceptualización de la evaluación no cumple con las funciones que pueden considerarse esenciales de cualquier proceso de evaluación académica (función diagnóstica y formativa, retroalimentación, transparencia en los procesos de evaluación, promoción del desarrollo del académico y su institución, mejora sistemática de los procesos de trabajo, entre otros) debido a que el tipo de evaluación que se asume tiene un carácter esencialmente punitivo que ejerce un control burocrático del desempeño individual, por medio de indicadores cuantitativos, además de que, entendida de la forma anteriormente descrita, la evaluación es una práctica importada de la lógica empresarial, mediante la cual se pretenden regir y regular las instituciones de enseñanza pública (Buendía *et al.*, 2017).

## Capítulo 3

### METODOLÓGÍA O CRITERIOS EPISTEMOLÓGICOS, ONTOLÓGICOS Y METODOLÓGICOS PARA EL TRABAJO DE CAMPO

#### 1. Tipo de investigación

Este estudio está construido desde la perspectiva de la sociología fenomenológica de Alfred Schutz, la cual no busca los hechos y las causas de los fenómenos sociales, sino que más bien intenta comprender cómo los sujetos experimentan su *mundo de vida*, buscando adentrarse en los sentidos, las motivaciones y los significados que la vida cotidiana tiene para ellos (Schutz, 2008).

Dado que la fenomenología prioriza técnicas como la entrevista en profundidad, la observación participante y los grupos focales, por citar solo algunas, y debido a que la técnica de recolección preponderante en nuestra investigación será la entrevista en profundidad, y que las categorías de análisis centrales en el mismo son las motivaciones, las condiciones y las estrategias que los investigadores pertenecientes al SNI implementan respecto al trabajo académico, es que asumimos que el estudio que aquí desarrollamos es de carácter eminentemente cualitativo. Consideramos que el análisis y comprensión de fenómenos como la motivación o el sentido que una práctica tiene para los actores sociales se ve potenciado y enriquecido desde un paradigma como el cualitativo. Esto no implica un rechazo o desprecio de las técnicas y métodos cuantitativos, sino más bien la búsqueda de correspondencia de nuestro andamiaje metodológico con nuestras perspectivas teóricas.

En el sentido anteriormente mencionado, partimos de la idea de que la coherencia y articulación entre los supuestos metateóricos, (epistemológico, ontológico y metodológico) son fundamentales para realizar un adecuado abordaje de la parcela de la realidad social que se piensa investigar. Podemos resumir esta idea en la



consideración de que la concepción que tengamos de la realidad influirá en alto grado en la construcción de nuestra propuesta de conocimiento (De la Garza, 2018).

El supuesto metateórico (o metametodológico) metodológico es entendido como una articulación entre los conceptos ordenadores, las dimensiones o niveles de la realidad social que se piensa abordar, los indicadores o la operacionalización de los conceptos ordenadores, y la adecuada elección de los instrumentos o técnicas de recolección de información, los cuales deben estar en concordancia con los objetivos de nuestra investigación y los supuestos ontológicos y epistemológicos anteriormente expuestos, ya que puede ser bastante cuestionable ser *construccionista* ontológicamente y *positivista* en métodos.

## **2. El estudio de caso**

En consecuencia con lo dicho anteriormente, y debido a que en esta investigación se busca la comprensión-explicación desde la perspectiva del actor en tanto a las motivaciones, las condiciones y las estrategias de los profesores-investigadores de la Universidad Autónoma de Querétaro adscritos al SNI, lo que aquí se propone es un estudio de caso instrumental, el cual se caracteriza por examinar “*un caso particular con el fin de proporcionar mayor conocimiento sobre un tema o refinar una teoría*” (Galeano, 2012:71). Por su parte Giménez recuperando a Yin considera que el estudio de caso es “*un fenómeno espacialmente delimitado, observado en un solo punto del tiempo o a través de un determinado periodo de tiempo*” (Giménez, 2012:5).

Es importante resaltar, respecto a un estudio de caso, que en éste no debe perderse de vista la articulación entre los tiempos pasado y presente de nuestro fenómeno a indagar, ya que éste no puede, ni debe, ser entendido de forma aislada de su matriz histórica, social y espacio-temporal, esto debido a que los fenómenos, sin ser evolucionistas, sí heredan rasgos o tendencias, fruto de su devenir en el tiempo.

De esta forma, es que el fenómeno o los temas sobre los que hemos implementado nuestro estudio de caso son, como ya hemos mencionado, las motivaciones, las condiciones y las estrategias sociales y de trabajo que realizan los profesores-investigadores SNI de la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) en torno a las nuevas formas de regulación laboral surgidas a mediados de la década de los ochenta, y que actualmente han tomado una gran fuerza en la universidad pública.

### **3. Los conceptos ordenadores**

#### **3.1 Motivaciones**

El primero y más importante de estos conceptos es el de motivaciones. Este concepto es deliberadamente utilizado en plural (motivaciones) y no en singular (motivación) debido a que un supuesto de esta investigación es que existen distintas causas para que los profesores decidan adherirse a un programa de deshomologación como el SNI y no una sola. Estas motivaciones pueden ser generadas por el incentivo económico, el rango, el reconocimiento o prestigio académico, la familia, el compromiso institucional o por ser un requisito para poder ascender académicamente, entre otras.

El concepto ordenador motivación tiene una fuerte carga subjetiva, ya que pone énfasis en los procesos de dar sentido (finalidad de la acción) y significado (elementos simbólicos de la acción) a la realidad social por parte del actor. Específicamente, Schutz considera que *“los motivos para forman una categoría subjetiva; los motivos porque una categoría objetiva”* (2008:26). El concepto ordenador motivaciones, articulado al de estrategias, puede ayudarnos a reconstruir una visión más robusta y rica de la *experiencia* subjetiva del investigador adscrito al SNI. Es importante resaltar que la noción de motivación utilizada aquí está estructurada desde la perspectiva psicosocial de Alfred Schutz, en la cual la motivación no se reduce a un proceso intrapsíquico del individuo sino más bien a un hacer en relación con el otro, ya sea este otro un alguien o un algo.

### **3.2 Condiciones**

Las condiciones (también en plural) refieren sobre todo a los elementos objetivos (en contraposición al concepto ordenador condiciones que es eminentemente subjetivo) presentes en la práctica laboral cotidiana del investigador, las cuales están estipuladas de forma concreta en contratos, acuerdos, normas, reglas formales y reglas informales de las instituciones, en este caso las condiciones son impuestas y generadas por la IES de adscripción del investigador y por el mismo CONACYT.

En complemento, también entendemos por condiciones tanto los elementos físico-espaciales donde desarrolla sus actividades el investigador tales como la facultad, aulas, cubículo, cafetería, así como elementos temporales, es decir, horas frente a grupo, horas dedicadas a la investigación y horas dedicadas a trabajo administrativo o de extensión. Las condiciones laborales aquí también son concebidas como las relaciones interpersonales, el clima laboral e incluso la política interna en la facultad o universidad donde se desenvuelve el profesor-investigador, pues consideramos que éstas influyen o pueden influir en el desenvolvimiento y desempeño del investigador al mismo grado que las condiciones materiales. Por tal razón, asumimos que las condiciones laborales son a la vez objetivas y subjetivas, abstractas y concretas. El concepto condiciones está estrechamente relacionado al de exigencias laborales, las cuales se traducen o materializan en los productos académicos que les son requeridos (tanto por el SNI como por la IES de adscripción), las funciones que deben realizar y las cargas horarias que deben cumplir.

### **3.3 Estrategias**

El concepto estrategias caracteriza la interacción realizada por el actor con su entorno, pero no desde las circunstancias elegidas y decididas por él mismo, es decir de forma totalmente consciente, reflexiva y totalmente autónoma, sino más bien desde la emergencia de las situaciones en que se encuentra, en las cuales indudablemente el sujeto no tiene una sola opción, sino distintas opciones, pero

éstas son generadas al interior de una estructura (en este caso el SNI y la IES de adscripción) que lo limita pero no lo determina. Expuesto de forma más sencilla, son las acciones y recursos (materiales, simbólicos, sociales) que moviliza o implementa el profesor-investigador para atenuar sus condiciones laborales concretas.

La noción de estrategias nos remite entonces a las *acciones implementadas* por los investigadores SNI y que les sirven para poder cumplir o paliar las exigencias laborales que estos tienen que cumplir. En la implementación de estas acciones los investigadores tienen una *agencia limitada*, es decir, no son totalmente autónomos en sus decisiones ya que esta agencia está permeada por una estructura que presiona e influye, pero que a final de cuentas no determina ni es totalizante (De la Garza, 2013). El sujeto puede ser actor social pero esta acción tiene márgenes de libertad. Este concepto ordenador, al igual que el concepto condiciones, es una imbricación entre elementos subjetivos y objetivos de la realidad social del actor.

#### **4. Dimensiones de análisis**

Debido a que el mundo empírico contiene en sí diversos niveles o dimensiones de realidad y en consonancia con los objetivos perseguidos en esta investigación (comprender las motivaciones que tiene un investigador para adscribirse a un programa de deshomologación salarial) es que hemos decidido tomar como dimensiones de análisis dos grandes parcelas de la realidad socio-laboral del sujeto investigado: la dimensión subjetiva y la dimensión objetiva.

Este recorte de la realidad obedece a una cuestión estratégica, pero no intenta dicotomizar o escindir la realidad a manera de *lo objetivo versus lo subjetivo*. Más bien, recurrimos a esta diferenciación entre dimensiones subjetiva y objetiva con la finalidad de realizar un mejor manejo y esquematización de la información obtenida en campo. Procediendo de esta manera consideramos también que podremos analizar de forma más adecuada la forma en que estos dos grandes niveles de la realidad se relacionan, se afectan entre sí y, al mismo tiempo problematizar como es que éstas no pueden ser independientes ni autónomas la una de la otra. Como ya hemos mencionado en el desarrollo del marco teórico y las

aproximaciones epistemológicas, es imposible para nosotros pensar las acciones de los individuos al margen de sus marcos estructurales que a la vez son marcos de sentido, al menos desde la perspectiva de Alfred Schutz ([1959] 2012).

Es importante señalar que las dos grandes dimensiones de análisis señaladas a su vez pueden desagregarse, imbricarse y/o articularse con dimensiones como la social, política, profesional, económica, cultural y laboral. Sin embargo, debido a los intereses primordiales de esta investigación, y además al reconocimiento de lo complicado que es tratar de captar la *totalidad* de las dimensiones que componen el mundo del investigador SNI, sobre todo si tomamos en cuenta las limitaciones que tenemos en cuanto a tiempo, recursos económicos e incluso al propio alcance cultural o intelectual que puede tener el autor de esta tesis, es que hemos decidido optar por desagregar las dimensiones subjetiva y objetiva en la social y la laboral, las cuales a su vez se desagregan en espacio-tiempo laboral, espacio-tiempo profesional, espacio-tiempo familiar, espacio-tiempo recreativo, espacio-tiempo salud.

Nuestros conceptos ordenadores –motivaciones, condiciones, estrategias– son indagados dentro de las dimensiones de análisis subjetiva y objetiva, que se descomponen en social, laboral y profesional, las cuales a su vez se descomponen en espacio-tiempo laboral, espacio-tiempo profesional, espacio-tiempo familiar, espacio-tiempo recreativo, espacio-tiempo salud. Sin embargo, un último peldaño consiste en hacer operacionales nuestros conceptos ordenadores una vez que ya hemos señalado las dimensiones de análisis de los mismos. A continuación, exponemos nuestros conceptos operacionales.

## **5. Conceptos operacionales, observables o indicadores**

### **5.1 La operacionalización del concepto motivaciones**

Como ya hemos señalado en el apartado correspondiente a los aspectos teóricos de esta tesis, para Schutz ([1959] 2012) el camino para comprender el sentido y significado de las acciones realizadas por los sujetos sociales comienza por indagar las motivaciones *porque* y *para* de los mismos. En ese sentido, consideramos que

dos observables que han hecho operacionalizable nuestro concepto abstracto motivaciones son las *causas* y las *proyecciones* que los sujetos tienen de sus acciones.

Por causas entendemos los factores o situaciones que dieron origen y dinamizaron la acción de los profesores-investigadores para decidir pertenecer al SNI, éstas están estructuradas en un tiempo presente. Con proyecciones nos referimos a la visualización futura de las situaciones que puede desencadenar su inserción al sistema ya mencionado. De esta forma y siguiendo a Schutz, asumimos la idea de que las motivaciones parten no sólo de algo que ya existe (origen de la acción) sino al mismo tiempo de algo que se espera (proyección de la acción).

De esta forma, las causas y proyecciones pueden ser captadas mediante la entrevista en profundidad, y son evidenciadas mediante el discurso del propio actor entrevistado. Metodológicamente, todo elemento discursivo en el que el mismo actor enuncie y haga referencia a una causa o a una proyección en cuanto a su adscripción al SNI es entendido como un indicador u observable del concepto motivaciones.

## **5.2 La operacionalización del concepto condiciones**

Las condiciones del profesor-investigador son analizadas mediante las exigencias, funciones, cargas de trabajo, horarios de trabajo y descanso, infraestructura con la que se cuenta para poder cumplir con las funciones asignadas y tipo de contrato que se tiene. Es decir, todos aquellos elementos medio ambientales, de infraestructura, contractuales, institucionales y de relaciones interpersonales en que desempeñan sus actividades los profesores-investigadores SNI. De igual manera que con el ítem motivaciones, estos indicadores son captados en el discurso mismo del investigado partiendo de las referencias que éste enuncie sobre ellos al momento de la entrevista.

### **5.3 La operacionalización del concepto estrategias**

El concepto estrategias traducido a un operacinalizable es entendido como todas aquellas decisiones y acciones que el investigador SNI implementa para poder cumplir con las exigencias y cargas de trabajo que éste sistema y su IES de adscripción requieren de él, todo esto desde las condiciones dadas (elemento estructural) que circundan al investigador y que condicionan su accionar. Siendo consecuentes con la postura fenomenológica, las decisiones tomadas por el profesor-investigador SNI, no son decisiones netamente individualistas, sino más bien un hacer con por los otros, para los otros o con los otros.

Es importante señalar y reconocer que la indagación del concepto estrategias puede ser enredoso a nivel operacional debido a que pueden existir prácticas tales como publicar un mismo artículo en distintas revistas sólo modificando algunas partes del mismo, producir por medio de otros (artículos o investigaciones realizadas por alumnos pero en las que el investigador SNI lleva la primera autoría), publicar compulsivamente para ascender niveles en el sistema o restar importancia a la docencia por priorizar la investigación.

Este tipo de prácticas, que para algunos podrían llegar a ser cuestionables, pueden ser una estrategia viable (más allá de si es cuestionable o no) de los investigadores para cumplir con las exigencia laborales impuestas por el SNI y la IES de adscripción, recordemos que la fenomenología trata de poner en suspensión los juicios éticos y morales al intentar comprender las acciones de los sujetos, es decir, lo que desde otra perspectiva teórica pudiera ser visto como una práctica corrupta o poco estimable, nosotros asumimos que desde la sociología fenomenológica de Schutz puede ser leída como una estrategia social o laboral, como una herramienta de la vida cotidiana que sirve al actor para hacer frente a circunstancias cotidianas en el mundo del trabajo.

## **6. Muestra**

El SNI se divide en siete las áreas de conocimiento, las cuales son: físico-matemáticas y ciencias de la tierra, biología y química; medicina y ciencias de la

salud; humanidades y ciencias de la conducta; biotecnología y ciencias agropecuarias; ciencias sociales; e ingenierías. Sin embargo, por finalidades prácticas en este estudio se recurrió a una división en dos grandes áreas: **ciencias naturales, exactas e ingenierías**, en las que se englobaron las ciencias físico-matemáticas y ciencias de la tierra, biología y química; medicina y ciencias de la salud, biotecnología, ciencias agropecuarias, e ingenierías; y **ciencias sociales y humanidades** en las que incluimos a las humanidades, ciencias de la conducta, ciencias sociales y administrativas.

Las características necesarias para que un sujeto pudiera ser parte de nuestra población muestra, básicamente fueron pertenecer al SNI y ser profesor activo de la Universidad Autónoma de Querétaro, sin importar su tipo de contrato (honorarios, tiempo libre, tiempo completo), su condición de género, su edad o su lugar de procedencia. Por el contrario, se esperaba poder incluir dentro de nuestro estudio una muestra heterogénea de los distintos perfiles y condiciones de los profesores-investigadores SNI presentes en la UAQ.

La cantidad de sujetos de análisis en cada uno de los grupos se rigió por el criterio de la representatividad ya que se valoraron aspectos tales como seguir una muestra que representara cualitativamente el fenómeno a estudiar y derivara en un *criterio de saturación* como el sugerido por Hernández Sampieri (2010), el cual implica que en el momento en que las entrevistas a profundidad dejen de arrojar elementos de análisis cualitativamente diferentes, divergentes y relevantes a los obtenidos en anteriores entrevistas con los sujetos de análisis se dejarán de aplicar más entrevistas.

Para la selección de los sujetos de la muestra se siguió un criterio aleatorio en cada uno de los dos grupos muestra. La diferenciación de las dos grandes áreas mencionadas obedece al hecho de que se buscaba analizar si es que entre las denominadas ciencias duras o exactas y las ciencias sociales o humanas existen diferencias cualitativas y cuantitativas respecto a las motivaciones, condiciones y estrategias de producción académica de los profesores-investigadores.



Específicamente, elegimos a la Facultad de Ingeniería y la Facultad de Ciencias Naturales como muestra de las ciencias naturales, exactas e ingenierías, y a las facultades de Ciencias Políticas y Sociales, y Contaduría y Administración como la muestra para ciencias sociales y humanidades. La elección fue tomada considerando que estas facultades contaban con un número elevado de investigadores SNI, lo cual aseguraba que el criterio de saturación buscado para lograr una representación cualitativa pudiera obtenerse.

Metodológicamente se procedió de la siguiente forma. Teniendo como base la última lista proporcionada por la UAQ (2018) respecto a los investigadores SNI vigentes, la cual cuenta con un total de 302 investigadores adscritos, se procedió al contacto vía correo electrónico y concertación de citas con los profesores-investigadores, siguiendo en todo momento el orden alfabético de la base de datos de la UAQ, lo cual aseguró (debido a la revisión que ya habíamos hecho de este documento) que dentro de los profesores contactados y posibles citas para entrevistas estuvieran representados tanto hombres como mujeres, así como niveles SNI I, II, III, y candidatos a investigador SNI. En dado caso de que la respuesta vía correo electrónica no hubiese sido positiva, había sido considerado recurrir a la estrategia de “bola de nieve” con base en la recomendación de los profesores-investigadores a los cuales se hubiese logrado aplicar la entrevista. Sin embargo, debido a la buena respuesta por parte de los sujetos de estudio, no fue necesario implementar esta estrategia.

## **7. Fundamentación de los instrumentos de captación**

Tomando en cuenta el marco conceptual de ésta investigación, así como los supuestos metateóricos, las categorías de análisis, los indicadores u observables, y las preguntas de investigación, es que fueron elegidos como instrumentos de captación y herramientas metodológicas la entrevista en profundidad, el cuaderno de campo y el cuestionario sociodemográfico. La entrevista en profundidad (por mucho la más importante de las herramientas utilizadas) proporcionó los insumos

necesarios para el análisis y la comprensión cualitativa de las categorías *motivación, condiciones y estrategias*, las cuales se articularon desde los constructos teóricos de la fenomenología de Alfred Schutz, y de autores como Julio Cesar Neffa y como Moguel y Moreno. La entrevista en profundidad o cualitativa es importante para los fines buscados por este estudio debido a que, como menciona Vela (2001) hay una renovada sensibilidad hacia el tema de la subjetividad y, para el estudio de ésta, el modelo hegemónico, es decir el positivista basado en la encuesta y elementos cuantitativos, es insuficiente, por no decir inadecuado.

En la sociología, la entrevista cualitativa se utiliza como una técnica de recolección de información que posibilita la generación de un conocimiento sistemático acerca del mundo y la acción social de los sujetos de investigación. Se valora aún la posibilidad metodológica de analizar mediante *tipos ideales* o *actos tipificados* las motivaciones de los profesores SNI.

En cuanto al cuestionario, éste nos brindó una base de datos respecto a información sociodemográfica general, la cual permitió conocer de forma más precisa variables como edad, sexo, grado académico, carga horaria, antigüedad, nivel dentro del SNI, estado civil, dependientes económicos, entre otras. El análisis conjunto de estas dos herramientas, articuladas a las notas del cuaderno de campo, brindaron bases más sólidas para poder generar argumentos un tanto más robustos y pertinentes en cuanto a los elementos tanto subjetivos como objetivos que conforman las motivaciones, las condiciones y las estrategias de los trabajadores cognitivos de la UAQ para decidir adscribirse a un programa de deshomologación salarial como el SNI

La aplicación de estos instrumentos también facilitó la captación, y posterior análisis, de información concerniente a otro tipo de becas y/o estímulos internos de apoyo a la investigación y la docencia existentes en la Universidad Autónoma de Querétaro, y que directamente repercuten en el quehacer académico de los investigadores, nos referimos al programa PRODEP y al programa de estímulos internos EDPD. Esto posibilitó un análisis del programa SNI desde una perspectiva

más integral y relacional de los PDS en la UAQ más allá del propio Sistema Nacional de Investigadores.

## **8. Entrevista en profundidad**

La entrevista en profundidad aplicada a los 22 profesores-investigadores SNI entrevistados constó de catorce preguntas. Las preguntas se construyeron teniendo en consideración que éstas fueran insumos que pudieran hacer emerger información sustantiva, cualitativamente hablando, respecto a las categorías de análisis que guían esta investigación, es decir, motivaciones, condiciones y estrategias. También se consideró que las preguntas, para poder ser consideradas como cualitativas, ofrecieran desde su estructuración la posibilidad de una diversidad de respuestas y no fueran de carácter dicotómico y binario, es decir, con posibilidades de respuesta limitadas a un sí o un no, o un bueno o malo.

Aunque se cuidó en todo momento este aspecto, debido a la temática que se buscaba abordar, en ocasiones no fue posible evitar cierto tipo de estructura dicotómica en algunas preguntas, sin embargo, estas fueron reforzadas o complementadas con preguntas de tipo ¿Por qué? ¿Podría ponerme algún ejemplo? ¿Cómo se ha manifestado? o, considere las siguientes condiciones, esperando de esta manera las respuestas fueran más amplias y ricas en cuanto a su dimensión cualitativa.

También es importante resaltar que, debido a la consideración que tenemos de los sujetos de investigación, algunas preguntas fueron deliberadamente planteadas con un cierto tipo de sesgo, a manera de elemento disruptivo, pues consideramos que ello podría ser un factor detonante de respuestas más ricas en un sentido cualitativo. Además de que, como ya mencionamos, no configuramos a nuestros sujetos de investigación, en este caso, investigadores e investigadoras SNI, como individuos ingenuos y pasivos que responden de manera acrítica o como mero acto reflejo a estímulos ambientales o sociales, sino más bien, y debido a la conformación de esta investigación, los configuramos como actores sociales con capacidad de agencia, y en interacción compleja con su entorno, con sus *otros*, en este caso el investigador que plantea preguntas e interactúa con ellos y al que tienen

la opción de decir no y por qué no. Sobra mencionar que el perfil de los sujetos de investigación, es un perfil con una alta formación académica (en su mayoría con nivel doctoral y estancias post-doctorales), lo cual da cuenta de nuestros sujetos investigados, o mejor dicho, de nuestros co-investigados.

Las preguntas a las que nos referimos son la pregunta tres y cuatro de nuestra entrevista. Como ejemplo del sesgo al que aludimos, podemos mencionar la pregunta tres, la cual dice ¿A treinta y cuatro años de su creación e implementación, considera que un programa de estímulos y evaluación como el SNI ha modificado positivamente la forma de hacer investigación? ¿Por qué? En esta pregunta se utiliza el adjetivo calificativo positivamente, el cual puede denotar un sesgo que, como ya hemos dicho, es deliberado.

Aunque consideramos que, debido al carácter abierto y flexible de la entrevista en profundidad aplicada, cualquier pregunta tenía potencial para hacer emerger información de relevancia respecto a cualquiera de nuestras tres categorías de análisis, es claro que preguntas como la uno y la dos, tienen una fuerte carga hacia la categoría motivaciones, la cinco y la seis hacia la categoría condiciones, y la nueve y la diez respecto a la categoría estrategias. A continuación, presentamos las preguntas de nuestra entrevista en profundidad:

1. ¿Por qué decidió ingresar al Sistema Nacional de Investigadores o cómo llegó al Sistema Nacional de Investigadores?
2. ¿Qué significado tiene para usted ser un investigador adscrito al SNI?
3. ¿A treinta y cuatro años de su creación e implementación, considera que un programa de estímulos y evaluación como el SNI ha modificado positivamente la forma de hacer investigación? ¿Por qué?
4. ¿Considera que un programa de estímulos como el SNI está generando o puede generar brechas de desigualdad o problemas de relaciones humanas

y laborales entre los académicos que pertenecen a este sistema y aquellos que no pertenecen a él?

5. ¿Cómo profesor-investigador cómo considera sus condiciones laborales? Entre éstas considere condiciones de contrato y prestaciones, institucionales, y de infraestructura.
6. ¿Qué piensa de la carga de trabajo con la que tiene que cumplir un investigador SNI adscrito a una universidad pública como la UAQ?
7. ¿Considera que los tiempos y formas de evaluación del CONACYT son adecuados?
8. ¿Considera que el SNI favorece las mismas posibilidades de crecimiento y desarrollo para hombres y mujeres?
9. ¿Cuáles son las estrategias o acciones que implementa para poder cumplir con la carga de trabajo asignada tanto por el SNI como por su institución de adscripción?
10. ¿Debido a su carga de trabajo como docente-investigador se han visto afectados sus tiempos dedicados a la recreación, familia, horas de sueño, alimentación? De ser así ¿Podría mencionarme algún ejemplo?
11. ¿Su pareja, familia o amigos cercanos han manifestado algún desacuerdo respecto al tiempo que dedica a sus actividades como docente-investigador? ¿Cómo lo han manifestado?
12. ¿Ha contemplado abandonar el SNI? ¿Cuáles son las razones principales por las que ha pensado en ello?

13. ¿Cuál considera que deba ser el cambio o la adición principal que se le deba hacer al SNI para mejorarlo?

14. ¿Dígame qué es lo primero que se le ocurre cuando escucha la palabra SNI?

## **9. Cuestionario sociodemográfico**

Por medio del cuestionario sociodemográfico se captó información referida a edad, formación, nivel dentro del SNI, estado civil, tipo de contrato, lugar de nacimiento, antigüedad en el SNI, entre otras. Los ítems considerados fueron once, y dos de ellos, específicamente el seis y el once, se desglosan en tres y cinco sub-temas cada uno. A continuación se presentan:

1. Nombre Completo (Opcional)
2. Edad
3. Estado Civil
4. Lugar de Nacimiento
5. Dependientes Económicos
6. Formación Académica
  - Licenciatura en:
  - Maestría en:
  - Doctorado en:
7. Nombre de la Institución en la que obtuvo su último grado académico
8. Nivel dentro del SNI
9. Antigüedad en el SNI (Años, meses)
10. Tipo de Contrato
11. Horas a la semana que dedica a:
  - Clases frente a grupo:
  - Preparación de clases, revisión de tareas y exámenes:
  - Actividades de investigación:
  - Tutorías:
  - Otras actividades (administrativas, de extensión, etc.)

## **10. La ejecución del trabajo de campo**

El primer acercamiento al trabajo de campo se llevó a cabo vía la aplicación piloto de los dos instrumentos de captación a dos profesores-investigadores SNI, los cuales sirvieron para refinar tanto la entrevista a profundidad, como el cuestionario sociodemográfico. Las observaciones y consideraciones, en suma la retroalimentación hecha por los profesores-investigadores fue tomada en cuenta y sirvió para reestructurar los instrumentos de captación. Así, por ejemplo, podemos mencionar que la entrevista en profundidad pasó de tener preguntas a sólo catorce, pues se nos comentó que algunas preguntas eran innecesarias o redundantes.

Con la reestructuración hecha de los instrumentos, nos avocamos a la realización del trabajo de campo. El periodo de aplicación de los instrumentos de captación fue a partir del 16 de abril (fecha de la primera entrevista) hasta el 18 de junio (fecha de la última entrevista). Fueron enviados 73 correos electrónicos, obteniendo respuesta de 25 de ellos y logrando realizarse 24 entrevistas en total. Todas las entrevistas fueron audio-grabadas y dos de ellas no pudieron ser utilizadas para fines analíticos debido a la mala calidad del audio, por tal razón, la sistematización y análisis de la información para la elaboración de los resultados se basó exclusivamente en las 22 entrevistas cuyo audio permitió tales fines.

Las entrevistas en profundidad y cuestionarios sociodemográficos, fueron aplicados en su mayor parte en los cubículos de los profesores y en menor medida en las oficinas o salones de clase de la facultad a la que pertenecía el docente-investigador, esto nos permitió observar el lugar de trabajo de los profesores-investigadores, lo cual nutrió las anotaciones de nuestro cuaderno de campo.

El criterio de saturación llegó en la entrevista número veinticuatro, debido a que, desde nuestro punto de vista, la información arrojada ya no era cualitativamente distinta a la que se había obtenido en las anteriores entrevistas, por tal razón, decimos no continuar con la aplicación de más entrevistas en profundidad y, por ende, de cuestionarios sociodemográficos. A continuación, procedemos al análisis de información y la muestra de sus respectivos resultados.

## Capítulo 4

### ANÁLISIS DE INFORMACIÓN Y EXPOSICIÓN DE RESULTADOS

Los resultados que a continuación mostramos son fruto de 22 entrevistas en profundidad y 21 cuestionarios sociodemográficos. De las 22 entrevistas 11 fueron realizadas a investigadoras y 11 a investigadores. 6 entrevistas fueron realizadas a profesores-investigadores adscritos a la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, 6 a profesores-investigadores de la Facultad de Ingeniería, 5 a profesores de la Facultad de Ciencias Naturales y 5 a profesores de la Facultad de Contaduría y Administración. Uno de los cuestionarios sociodemográficos no pudo ser recuperado, por tal razón el análisis de la información captada mediante este instrumento se realizó sobre la base de 21 cuestionarios.

#### 1. Procesamiento de la información

El procesamiento, y posterior análisis de la información obtenida mediante 22 entrevistas en profundidad y 21 cuestionarios sociodemográficos, se realizó de forma manual, es decir, sin recurrir a programas de análisis cualitativo de datos como el Atlas.ti, Ethnograph o algún otro. Esto se debió primordialmente a que consideramos que las posibilidades que brindan la codificación y la categorización manual tienen un carácter más flexible y, en ese sentido, éstas pueden ser más ricas y dinámicas.

Alrededor de las entrevistas 22 y 23 pudimos percibir que ya no encontrábamos adjetivos, frases o ideas cualitativamente distintas o relevantes en las respuestas de nuestros entrevistados respecto a nuestras tres categorías centrales, motivaciones, condiciones y estrategias, debido a esto fue que se decidió que nuestro estudio había alcanzado el criterio de saturación de categorías, por lo que consideramos inadecuado continuar con la aplicación de los instrumentos.

Una vez realizadas las 22 entrevistas a profundidad, y obtenido el criterio de saturación, se procedió a la desgravación de las entrevistas. De las entrevistas, solamente 11 fueron desgravadas o transcritas de forma *literal*, es decir, tratando



de incorporar todos los elementos presentes en ellas, tales como chasquidos, silencios, expresiones de duda, frases o palabras ininteligibles, entre otros. Debido a que, como menciona Hernández Sampieri, en la investigación cualitativa en el momento del procesamiento de la información ya existe un tipo de análisis, pues a diferencia de la investigación cuantitativa en la que el proceso de recolección, procesamiento y análisis de información parecen presentarse en etapas secuenciales claramente identificables (2014:418), es que pudimos identificar en el momento de la transcripción de las primeras once entrevistas que, para nuestros fines, resultaba más atractivo analizar las entrevistas directamente en el audio, pues de esta forma podían captarse elementos relevantes en cuanto al sentido y significado de ciertas palabras o frases expresadas por los entrevistados.

Fue de esta manera que se generó una base de datos o matriz metodológica que sirvió para organizar y analizar, en cuanto a cada una de las catorce preguntas de nuestra entrevista a profundidad, cuáles eran las ideas, frases y párrafos más relevantes, no sólo en su aspecto cuantitativo (con que constancia se repetían), sino también en su aspecto cualitativo (la relación o implicación que tenían con nuestras preguntas de investigación). Una vez hecho el procesamiento de cada pregunta, fueron agrupadas, ya no por pregunta, sino por cada categoría de análisis, las distintas frases, palabras o párrafos que tuvieran relación entre sí, no importando en que pregunta fue expresada la idea o frase, sino más bien poniendo el énfasis en con qué categoría (motivaciones, condiciones o estrategias) estaba relacionada y podía aportar elementos de análisis y reflexión.

Debido a que nuestras categorías de análisis estaban claramente focalizadas –motivaciones, condiciones y estrategias-, así como los indicadores o elementos en que íbamos a hacer observables u operacionales estas categorías – causas y proyecciones para la categoría motivaciones, elementos o factores medio ambientales, contractuales, institucionales y de relaciones interpersonales para la categoría condiciones, así como decisiones o acciones que implementan los profesores-investigadores para poder cumplir con las cargas y exigencias de trabajo tanto de la IES de adscripción como del SNI- es que decidimos retomar los

conceptos de *núcleo central o figurativo*, y *elementos periféricos*, de la teoría de las Representaciones Sociales de Serge Moscovici, con la finalidad de dar una mejor organización y análisis a la información obtenida, y al mismo tiempo ubicar con claridad las jerarquías de importancia que los propios investigadores asignaban a sus motivaciones, condiciones y estrategias de trabajo.

De acuerdo con Herzlich (1979), una representación social se organiza en torno a un núcleo figurativo, el cual constituye la parte central y más sólida de la representación, es la puesta en imágenes de un objeto o un fenómeno abstracto, el nivel más inmediato de lo que se representa. En torno al núcleo figurativo de la representación se organizan los elementos periféricos de la misma, los cuales si bien no son centrales, son elementos constitutivos de la misma, y por tanto, fundamentales para entender el fenómeno que se representa. Es en este sentido que retomamos el concepto desarrollado por la teoría representacionista, pues lo consideramos una herramienta valiosa para ubicar los puntos nodales y los elementos circundantes de las motivaciones, las condiciones y las estrategias de trabajo que implementan los actores sociales de nuestra investigación.

Consideramos pertinente señalar que esta no es una investigación sobre representaciones sociales, pues un estudio basado en esta teoría tendría que explicar el proceso y los mecanismos mediante los cuales un grupo social traduce e incorpora conceptos complejos y técnicos, normalmente venidos de la ciencia, a sus prácticas cotidianas, es decir, como como por medio de epistemologías de sentido común se logra hacer familiar lo extraño y tener un dominio sobre ello (Moscovici 1961). Los profesores-investigadores SNI, los cuales son el objeto de nuestro estudio, no tienen representaciones sociales sobre la investigación o sobre el SNI, tienen conocimientos técnicos, y en ese sentido sería inadecuado hablar de representaciones sociales sobre estas temáticas en un grupo social experto, no lego, como el que nosotros indagamos. En pocas palabras, sólo recurrimos a la utilización de un concepto desarrollado por los teóricos de esta perspectiva de psicología social.

En consideración de que esta investigación no asume una perspectiva positivista, ni ontológica ni epistemológicamente, y que en ese sentido no busca testear hipótesis, ya sea por medio de una refutación o de una confirmación de las mismas, es que al analizar la información obtenida se enfatizó la articulación entre categorías, observables y dimensiones de análisis intentando reconstruir la experiencia misma de los actores más importantes dentro del SNI, los profesores-investigadores, todo esto según su óptica, lenguaje y expresiones, centrando nuestra atención en las motivaciones, sentidos y significados que sus prácticas académicas en tono a este programa y a su universidad de adscripción tienen para ellos.

La búsqueda de núcleos centrales y jerarquías en nuestras categorías de análisis fue un eje que sirvió de guía para organizar y articular la basta información obtenida, ello con la finalidad de intentar otorgarle un sentido coherente y adecuado en relación con nuestro marco conceptual, y de esta forma poder generar una interpretación y tratar de acceder la comprensión del fenómeno estudiado en función de nuestro planteamiento del problema.

Vale la pena anotar, que a pesar de que esta investigación está articulada desde la perspectiva del actor, hemos hecho un cruce de nuestra base empírica obtenida en campo con nuestros conceptos teóricos y con la literatura crítica respecto a programas como el SNI, tomando en cuenta sus cuestionamientos, pero sin darlos por sentado y analizando en todo momento la pertinencia de los mismos para nuestro estudio de caso, pues obviar sus críticas sería menospreciar el punto de vista de expertos en el tema, de igual forma que creer en toda la información proporcionada por los entrevistados o en nuestra propia observación respecto al fenómeno indagado sería caer en una postura de inductivismo ingenuo.

El siguiente análisis y muestra de resultados será expuesto categoría por categoría y en el orden que hemos venido manejando hasta el momento, es decir, en primer lugar, la categoría motivaciones, en segundo lugar la categoría condiciones, y por último la categoría estrategias, articulando en todo momento las tres categorías y analizando su interdependencia e interrelación, partiendo de la

cuestión de que las mismas se encuentran imbricadas y concatenadas. Esto es únicamente como estrategia de exposición, y no debido a que consideremos que nuestras tres categorías se encuentren escindidas o fragmentadas en la parcela de realidad social que nos hemos abocado a investigar.

En cuanto a la información captada mediante el cuestionario sociodemográfico, ésta fue procesada y, a través del uso de gráficas, fue utilizada para complementar y fortalecer los argumentos delineados a lo largo de nuestro capítulo de resultados, además de ser un apoyo visual utilizado con la finalidad de hacer menos abstracta la exposición sobre un tema. A continuación, presentamos los resultados obtenidos en nuestra investigación.

## **2. Resultados de la categoría Motivaciones**

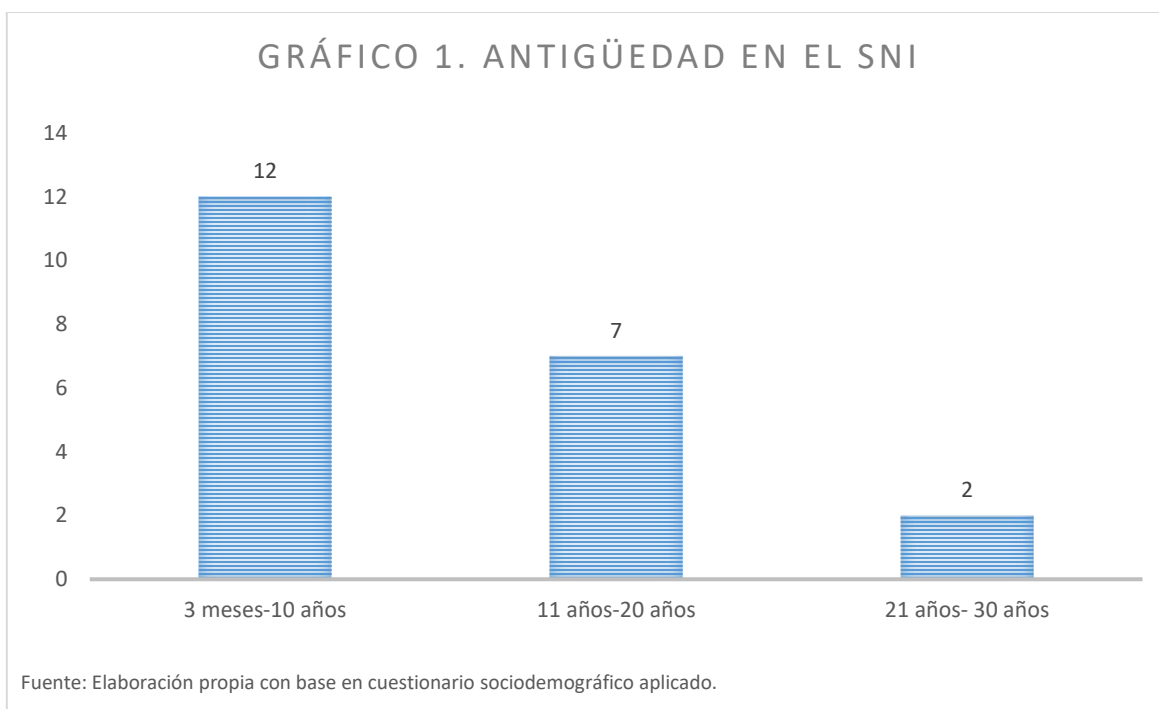
Es importante aclarar que las opiniones que son citadas textualmente en este capítulo, y que proceden de las entrevistas a profundidad realizadas a los profesores-investigadores SNI, serán signadas con la letra E y un número correspondiente a la entrevista a la que se haga referencia. Esto para la identificación de la entrevista de la cual procede dicha información.

Como mencionamos en el capítulo metodológico, una de nuestras categorías de análisis refiere a las motivaciones que los académicos tienen para adscribirse al SNI. Es importante resaltar que los sujetos entrevistados, en general, no se limitaron a mencionar una sola motivación por la cual decidieron ingresar al SNI, más bien, casi siempre, referían dos o más de ellas. Presentamos las tres temáticas que, tanto por la constancia con que se manifestaron, como por su contenido cualitativo, consideramos son las más relevantes.

### **2.1 Consolidación de trayectoria y certidumbre laboral**

Sin duda, el núcleo figurativo duro de la categoría motivaciones se deposita en una temática que, debemos reconocerlo, ni siquiera estaba en nuestro abanico de posibilidades en cuanto al por qué los profesores deciden adscribirse al SNI, la consolidación de la trayectoria laboral y la certidumbre respecto al trabajo, o al menos la estabilidad económica del académico. Para una comprensión más

adecuada de esta motivación, debemos comenzar por mencionar que el 53 por ciento de los entrevistados tiene diez años o menos en el SNI, e incluso diez de ellos tienen entre tres meses y siete años. El gráfico 1 expone la antigüedad en el SNI de los profesores entrevistados.



Este gráfico cobra relevancia si lo enlazamos con el hecho de que al menos la mitad de los entrevistados (once personas) tiene menos de 10 años de haber obtenido su plaza de tiempo completo o definitividad en la Universidad Autónoma de Querétaro. Para este tipo de profesores el SNI fue un vehículo, un medio que fortalecía su currículum, y que, si bien no aseguraba su contratación por parte de la UAQ como profesor de tiempo completo, al menos jugaba a favor de ello. Es así que se menciona:

Mi contratación estaba supeditada a que ingresara al Sistema Nacional de Investigadores... entonces era un requisito y las condiciones antes de entrar al SNI como trabajadora, no de tiempo completo sino como trabajadora por honorarios, es muy mala, setenta pesos la hora de clase, eh... no era algo por lo que yo me quisiera quedar, entonces dije “pues para mejorar las

condiciones laborales hay que ser tiempo completo” y me dijeron cuando entres al SNI hablamos. E11

Este comentario ilustra la precariedad laboral existente en el trabajo académico. El trabajo académico perteneciente al sector servicios no escapa a las dimensiones de precariedad señaladas por Reygadas (2011), las cuales están marcadas por empleos informales, inestables e inseguros, acentuados por bajos ingresos, contratos laborales temporales o inexistentes, falta de prestaciones, flexibilidad y vulnerabilidad laboral, las mismas que en muchas ocasiones fueron detonantes que motivaron la búsqueda del ingreso al SNI por parte de los académicos.

Recordemos que, para este autor, la certidumbre respecto a la continuidad en el trabajo es la primera de las dimensiones mediante las cuales caracteriza la precariedad laboral, lo cual es de relevancia y cobra un gran sentido en el caso mexicano, si consideramos que las modificaciones a los artículos 39 y 42 de la Ley Federal del Trabajo asentaron jurídicamente la posibilidad de contrataciones por periodo de tiempo, por capacitación inicial y por tiempo indeterminado discontinuo.

Este tipo de regulaciones, que redefinen la relación laboral patrón-empleado, esconde tras de sí una racionalidad económica neoliberal que no toma en consideración el efecto que la precariedad laboral puede tener a nivel subjetivo en los trabajadores, y que puede hacer que éstos se conceptualicen a sí mismos como recursos o activos que tienen que volverse necesarios para la institución o empresa. Es así que uno de los sujetos de estudio exponía “*Entrar a un doctorado PNPC te perfila hacia otro rumbo. También tuvo que ver el compromiso con la institución y que obtener el SNI generaba mayores posibilidades para que gestionaran mi plaza...y una estrategia para que la universidad pública me considerara un recurso valioso*” (E15). La precariedad laboral juega un papel determinante para que los profesores tengan la motivación de pertenecer al SNI.

Muchos de los profesores (as) entrevistados mencionaron haber sido profesores por honorarios o de tiempo libre, ya fuera en la UAQ o en otra universidad o preparatoria, por uno, tres o hasta diez años antes de obtener su tiempo completo, y el factor primordial para acceder a este último fue obtener un grado o nivel dentro

del SNI. De esta forma podemos analizar que el SNI se ha vuelto una especie de requisito o condición necesaria que puede facilitar la consolidación de una trayectoria laboral al interior de una universidad pública estatal como la UAQ. Algunos lo expresan de la siguiente manera *“Es casi como un requisito, entonces por lo general en los procesos de contratación es uno de los requisitos que uno haga el esfuerzo de ingresar lo más pronto posible al sistema (SNI)”* (E4). También se mencionaba *“Pues... es un requisito que te solicitan como parte de tu trayectoria académica, este... pues no era una exigencia ni imposición, pero sí, sí se me enseñó como algo deseable”* (E15).

Del pasaje inmediatamente anterior puede interpretarse al menos en dos planos que el SNI no sólo conlleva un reconocimiento académico, sino que además transformó la situación laboral de muchos académicos que pasaron de ser profesores de tiempo libre o por honorarios, a ser tiempo completo y pertenecer a un sistema de estímulos que modificaban cuantitativa y cualitativamente su condición en la universidad pública.

Recurriendo a Schutz (1959), podemos analizar que las acciones de los académicos antes descritas están estructuradas desde una motivación *para*, es decir, lo que motiva la acción es su proyección, el efecto que tendrá en una temporalidad futura, es decir, una trayectoria laboral y académica más sólida y una tan ansiada certidumbre laboral, debido a que se viene huyendo, en muchos de los casos analizados, de trayectorias laborales inestables y precarias. Parece que empieza a instaurarse en el imaginario, que se empieza a volver una especie de *ethos* (al menos en lo que respecta a la UAQ) la idea de que el SNI es una vía para salir de condiciones laborales poco halagüeñas en la universidad pública.

La exposición de este tipo de motivación para pertenecer al SNI, es relevante porque cuestiona la tesis de autores como Ibarra Colado o Gil Antón, respecto a que la motivación principal de los académicos para ingresar a este sistema es la variable económica, es decir, el retorno monetario que otorga el programa por generar productos investigativos, Nosotros consideramos que la búsqueda de

certidumbre laboral o de consolidación de una trayectoria laboral, va más allá de un sobresueldo y del interés económico mismo.

El acceso al SNI puede derivar en bienestar o tranquilidad ante un mercado laboral cada vez más corrosivo, incierto y excluyente. Desde una perspectiva relacional, no sólo se obtiene dinero, se obtiene el acceso a mejores condiciones de vida para la familia, para uno mismo, es decir, no existe solo una lógica instrumental o cosificante, también existe, o puede existir, una lógica intersubjetiva o humanizante, un hacer que va más allá del costo-beneficio, un hacer con el otro y para el otro, lo cual al menos pone en duda la lógica instrumental en las motivaciones de los profesores respecto a la producción académica.

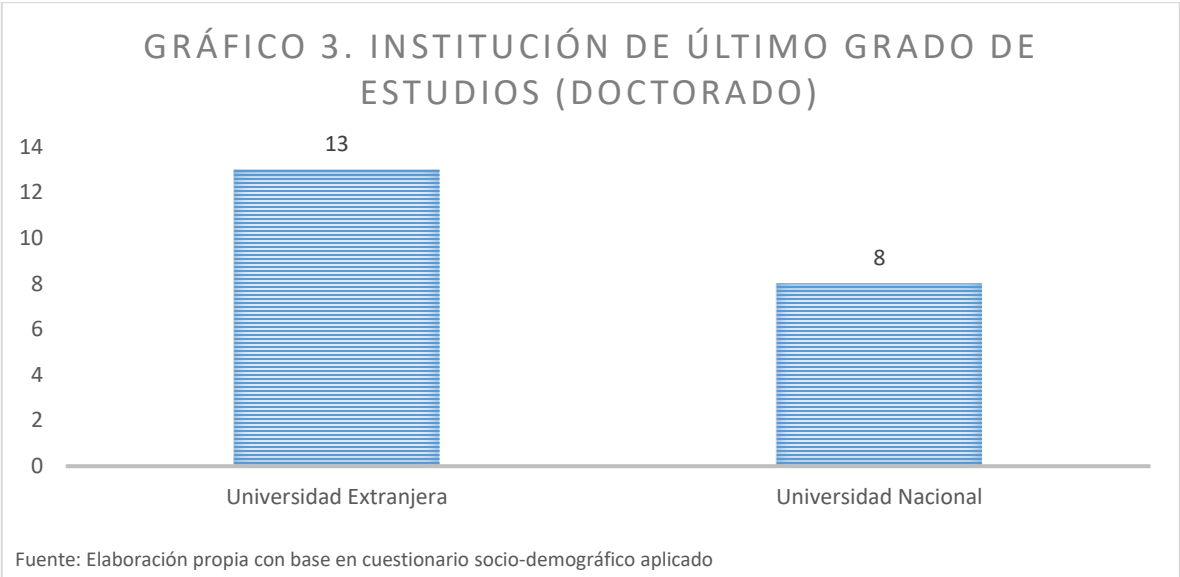
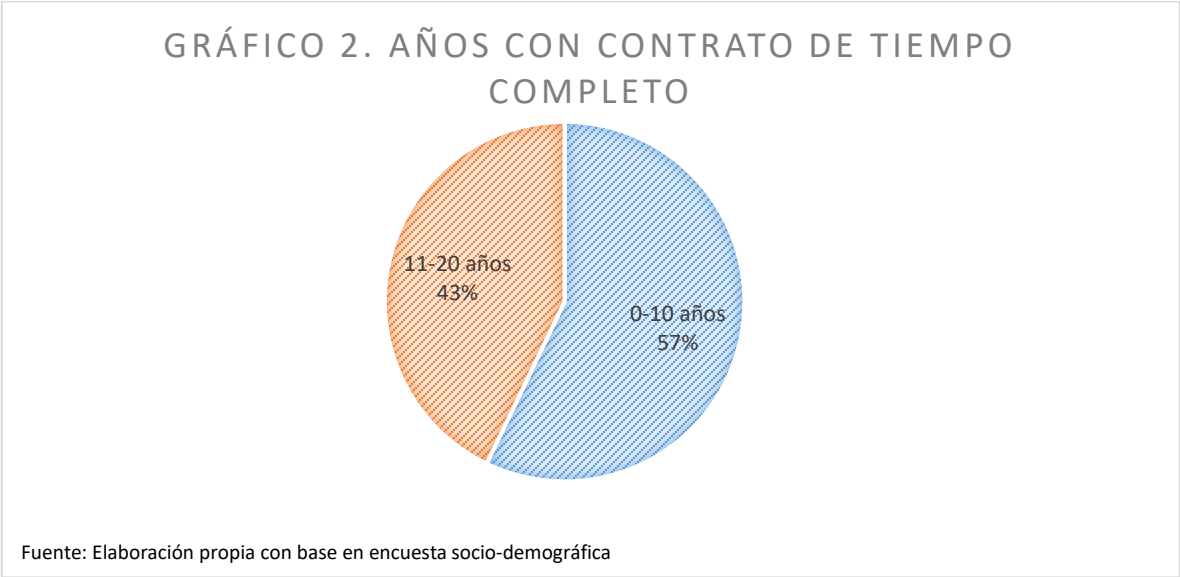
**a. De la opción al requisito: vieja escuela y nueva escuela**

Aunado a lo anteriormente expuesto, se encuentran una serie de factores que complejizan las motivaciones de un académico para pertenecer al SNI. Más de la mitad de nuestros entrevistados (12 personas) obtuvieron su tiempo completo hace diez años o menos, y en su mayoría son personas que están por debajo de los cincuenta años. Esto quiere decir que sus condiciones de contratación fueron muy distintas a las de los profesores que obtuvieron su tiempo completo con más años de antigüedad, sobre todo si tomamos en cuenta que las políticas de contratación en la UAQ en los últimos diez años se han recrudecido, debido, entre otras cosas, al adelgazamiento paulatino de las plazas de tiempo completo derivado de los recortes presupuestales a la universidad pública.

Lo anterior ha generado que para la obtención de las pocas plazas ofertadas se exijan perfiles de contratación muy altos y muy distintos a los que se requerían en la década de los ochenta, en la que según los propios entrevistados “*podías conseguir un tiempo completo con una licenciatura o una maestría*” (E10). Actualmente el perfil deseable de contratación es el de aquella persona que tiene un grado académico de doctor (a), estancias post-doctorales, producción académica relevante, sobre todo en cuanto a publicaciones de artículos, y que preferentemente pertenezca al SNI, aunque sea en condición de candidato, y aun este alto nivel de credencialización no asegura la obtención de un tiempo completo.



El tipo de institución en el que nuestros entrevistados obtuvieron su último grado de estudios, así como los años con contrato de tiempo completo se ilustran en las gráficas 2 y 3.



En cuanto al gráfico 3, podemos observar que trece de los veintiún entrevistados obtuvieron su grado doctoral en una universidad extranjera, lo cual, sin duda mejora, más no asegura sus posibilidades de consolidar una trayectoria académica exitosa. Dentro de nuestros entrevistados se encuentran personas que obtuvieron su grado

doctoral en universidades como la Sorbona de Paris, la Universidad Goethe de Frankfurt, la Universidad de Arizona y la universidad de los Ángeles (UCLA), por nombrar sólo algunas. De nuestros entrevistados sólo tres de ellos obtuvieron su grado doctoral en la UAQ. Parece ser entonces que, una alta formación académica, aunada a una adscripción al SNI, incrementan en alto grado la posibilidad de una trayectoria académica con menos sobresaltos, sobre todo, en lo referente al aspecto laboral. Un profesor-investigador lo ilustraba de la siguiente manera:

Yo creo que para los nuevos profesores sí es esa la motivación, digo, quizás para los que ya tienen plaza desde hace mucho tiempo las motivaciones tal vez sean diferentes porque obviamente la contratación fue hecha en otro contexto, pero hoy en día pues realmente las universidades, cuando contratan, su interés es muy grande que sus nuevas contrataciones formen parte del Sistema (SNI), por lo tanto, ponen ciertas condiciones. E4

Otro de nuestros entrevistados comentó lo siguiente en cuanto a la motivación, sentido y significado que tenía para el pertenecer al SNI:

Significa y significó la llave para mi ingreso a la UP, pude obtener mi tiempo completo y abandonar la incertidumbre laboral, ahí fue cuando lo valoré... era uno de los requisitos para poder ingresar a la universidad... Curricularmente es una marca, una certificación, te posiciona como alguien que sus actividades de investigación están certificadas y reconocidas por el SNI. E6

Las opiniones vertidas sugieren que, lo que para los profesores de la vieja guardia era una *opción*, para los profesores de la nueva guardia es una *condición* o requisito de contratación. Es por eso que la motivación principal de muchos profesores para ingresar al SNI, es la expectativa o proyección de que éste se vuelva su vía de acceso a la obtención de un tiempo completo. A contrapelo de esto, una profesora con más de quince años de haber obtenido su tiempo completo y con distintas condiciones contractuales que los profesores anteriormente caracterizados comentaba “*para mí no pasa nada si mañana pierdo el SNI, el problema es para los*

*nuevos, los cuales si pierden el SNI pierden también su tiempo completo, lo cual es una situación lamentable" (E22).*

El punto de la existencia de cláusulas, implementadas en los contratos de tiempo completo a los profesores de reciente adscripción en algunas facultades de la UAQ, en las que se explicita que el profesor-investigador está condicionado a mantenerse dentro del SNI o de lo contrario puede perder su tiempo completo, es algo que no pudimos corroborar por medio de la revisión de un contrato, pero respecto a lo cual al menos cinco entrevistados hicieron referencia.

Lo anterior ilustra los cambios institucionales, formales e informales que, en un marco estructural de recorte presupuestal a la educación pública, han redireccionado las causas, los detonantes de las acciones, en suma, las motivaciones que tienen los académicos para pertenecer a un programa de deshomologación salarial como el SNI. El núcleo figurativo de nuestra categoría motivaciones, se encuentra en la posibilidad de lograr el acceso a la seguridad laboral, y no sólo en la intencionalidad de obtener más dinero, las recompensas que se buscan no son únicamente de carácter económico, sino también, de carácter subjetivo.

El ingreso al SNI, visto como una *motivación para*, como una proyección de la acción, puede significar la posibilidad de mejores condiciones de vida no sólo para el investigador, sino para su familia o personas cercanas. El SNI es representado como una vía que puede generar recursos para dar una mejor educación a los hijos, una casa a la familia, o una condición de trabajo más digna al docente-investigador, y sin el cual se considera que las oportunidades de acceder a estas condiciones no sólo laborales, sino también de vida, decrecen.

## **2.2 Realización de investigación académica**

Otra de las motivaciones señaladas por los entrevistados para decidir ingresar al SNI fue el deseo y gusto por realizar investigación científico-académica. Este tipo de motivación es un ejemplo de lo que Schutz denominó motivación porque, pues refieren no a la proyección de los resultados que tendrá la acción en un futuro, sino que su temporalidad se encuentra en el tiempo pasado y en el presente. En ese

sentido “*los motivos a los que explica sobre la base de los antecedentes, ambiente o predisposición psíquica del actor son denominados motivos porque*” (2008:26). El gusto por la investigación al que refieren los entrevistados tiene una temporalidad y una predisposición psíquica que antecede su inserción al SNI. De esta forma es que se comenta que, en la condición de profesor por honorarios, o incluso de tiempo libre, no existen los tiempos ni las condiciones necesarias para realizar investigación por mucho que esta actividad te interese y guste. Respecto a esto se señala:

Me posibilita tener condiciones materiales mejores, me posibilita que la universidad me reconozca horas de investigación, si no la UAQ no me daría horas para investigar, tendría que hacer docencia y asesorías para cumplir con mi tiempo completo. Al mismo tiempo me garantiza condiciones materiales y condiciones laborales dignas, al menos mejores que la condición de profesora por honorarios en la que sólo me podía dedicar a la docencia.

E1

Lo que aquí se ilustra es que, para este tipo de profesores, el SNI es una vía para poder dedicarse a la actividad académica que más les llena, atrae o para la que se sienten mejor preparados, y que, a menos que estés dentro de este sistema de estímulos académicos, no es reconocida por instituciones de educación superior como la UAQ. La idea de reconocimiento no debe ser aquí como reconocimiento social por el trabajo investigativo realizado, sino como reconocimiento por parte de la institución, y que se traduce en descarga de horas de docencia, tutorías u otras actividades académicas para que el profesor o profesora puedan dedicarse a sus proyectos de investigación.

La falta de horas para dedicarte a la investigación académica no sólo es una cuestión presente en los profesores por honorarios o de tiempo libre, también es una problemática que alcanza a los profesores con estatus contractual de tiempo completo. Debido a que la función sustantiva de una universidad pública es la docencia y, por ende, la formación de recursos humanos, es que el contrato de 40 horas para un profesor que no pertenece al SNI debe cumplirse casi en su totalidad con actividades de docencia. Claro es que existen otras actividades académicas,

algunas reconocidas oficialmente y otras no, como la vinculación, la extensión y el trabajo administrativo, como por ejemplo la dirección de una facultad o de un departamento, pero lo que queremos ilustrar es que el contrato de tiempo completo no reconoce tiempo para la actividad de investigación.

Es así, que para el profesor que tiene un perfil o un gusto por la investigación, y dado que la universidad receptora, en este caso la UAQ, no reconoce horas suficientes para esta actividad, su motivación principal al ingresar al SNI es poder dedicarse más tiempo a esta actividad con horas reconocidas por la institución, debido a que su ingreso al SNI le asegura al profesor-investigador que la institución de adscripción le asigne, idealmente, veinte horas del total de cuarenta de su contrato de tiempo completo, a actividades de investigación. Esto sin importar su categoría dentro del SNI (candidato, nivel 1,2 o 3)) y con el valor agregado de recibir una compensación económica por pertenecer al SNI, aunque esta no sea la motivación principal explicitada por este tipo de investigadores.

#### ***a. Certificación y credencialización***

Directamente relacionados con la motivación anterior, se encuentran elementos motivacionales circundantes o periféricos como la certificación o la credencialización. El SNI se ha vuelto una certificación, una credencial mediante la cual las instituciones académicas pueden distinguir al portador de este reconocimiento del resto del profesorado, ubicándolo como una persona con un alto nivel de formación académica, y que ha desarrollado competencias actualmente muy valoradas como la productividad académica y la eficiencia. La siguiente cita ejemplifica tanto el reconocimiento que brindan las instituciones a las actividades de un profesor SNI, como el fenómeno de la credencialización y la certificación que este programa de estímulos genera:

Durante mi formación de posgrado adquirí un perfil y al egresar cumplía con los requisitos para ingresar al SNI...Quería ser investigador y hacer investigación sin dinero es caro, la universidad ni nadie no te da recurso. Hubo la posibilidad porque el rector de la universidad en esa época quería

mover indicadores, a mí incluso me llamaron de rectoría para que concursara...Aparte operó en mí la incertidumbre laboral... la inserción al SNI era algo normalizado en el lugar en el que yo me formé de posgrado. E18

La cita anterior es expresada por una profesora que no obtuvo su adscripción al SNI en la UAQ, sino en una universidad federal, lo cual sirve para ilustrar como la certificación que proporciona el SNI es valorada en distintos contextos institucionales, pues como se infiere de lo mencionado por la profesora, el SNI no sólo tiene una dimensión laboral o académica, también puede tener una dimensión política, pues como en este caso, la inserción de profesores al programa puede servir para mover indicadores que se traducen en más recursos para la institución, lo cual no necesariamente es algo negativo, pero ejemplifica el uso institucional y político que puede hacerse de la certificación que genera un programa como el SNI. Podemos apreciar también en esta cita, como el tema de la incertidumbre laboral vuelve a aparecer en el discurso de los investigadores, este tema en sí fue una constante en la mayoría de las entrevistas realizadas.

### **2.3 Estímulos y sobresueldos: la variable económica**

La motivación para ingresar al SNI y obtener más recursos económicos es algo que no puede negarse, más este no fue el elemento al que más aludieron nuestros entrevistados al realizárseles la pregunta ¿Por qué decidió ingresar al Sistema Nacional de Investigadores o cómo llegó al Sistema Nacional de investigadores? El núcleo figurativo de nuestra categoría motivaciones se centró en la posibilidad de obtener un tiempo completo mediante el SNI y, por ende, certidumbre laboral, y no en obtener más recursos económicos partiendo de una certidumbre laboral ya existente. Trataremos de ser cautos y explícitos en este sentido.

Como ya hemos mencionado, autores como Díaz Barriga (1996), Gil Antón (2015), Galaz y Gil (2013) y Norma Rondero (2007), entre otros, al analizar las transformaciones generadas por lo introducción, a partir de los años ochenta, de los programas de estímulos económicos, consideran que es el sobresueldo que éstos otorgan la principal motivación que tienen los académicos para insertarse en estos programas. No podemos decir que esto sea algo erróneo completamente, pero lo

que si queremos decir es que tal vez este argumento sea adecuado para caracterizar a un cierto tipo de profesores, que crecieron en otro contexto institucional y social, y con otras condiciones laborales. Los sujetos que nosotros indagamos, en general vienen precedidos de trayectorias laborales precarias, y que buscaban certidumbres diversas al ingresar al SNI, no sólo económicas. El sujeto que caracterizan los autores ya mencionados, parece partir de una certidumbre laboral y estar en busca de recursos económicos adicionales, lo cual nos ilustra trayectorias laborales totalmente distintas.

Este último tipo de profesor-investigador también estuvo presente en nuestra muestra de estudio, y se evidenciaba en su discurso que, al ingresar al SNI, este tipo de profesor no estaba en busca de consolidación laboral, pues ya poseía un tiempo completo y un contrato colectivo que le asegura condiciones laborales, si no excelentes, al menos adecuadas. En general, este tipo de profesores fueron los que pusieron el énfasis en el sobresueldo o estímulo económico otorgado por el SNI, y mencionaban que su principal motivación para ingresar a este programa fue *“la mejor opción para certificarse como investigador, amén de poder obtener el beneficio económico que de allí emana”* E22. Otro de los entrevistados comentaba *“el SNI no sólo beneficia tu crecimiento personal, sino también en cuanto a la beca o estímulo económico”* E13.

Esto nos muestra que obviamente el interés por la obtención de un sobresueldo sí está presente en el radar de varios de nuestros entrevistados, pero al menos dos terceras partes de nuestra muestra no tenían su interés centrado en un sobresueldo, sino más bien en la posibilidad de obtener un sueldo seguro, no sólo por unos meses o un semestre. Esta es una de las grandes diferencias entre los hallazgos arrojados por nuestro estudio y el de los hallazgos encontrados por los autores antes referidos: la conceptualización y caracterización del sujeto que se inserta al SNI, y las motivaciones que éste tiene para hacerlo. Pareciera que estamos ante el surgimiento de un nuevo tipo de sujeto académico en las universidades públicas, en el cual, muchas de sus acciones están dinamizadas por

la precariedad y la flexibilidad laboral, lo cual sin duda impacta también a nivel subjetivo.

Una observación que se puede realizar a los autores que defienden el argumento del estímulo económico como la principal motivación para ingresar al SNI, es que discurren desde condiciones totalmente distintas, desde instituciones con presupuestos y atravesamientos distintos, los centros desde donde y sobre los que hablan, son generalmente universidades federales o colegios de investigación como la UNAM, la UAM o el COLMEX, los cuales habitan una lógica muy alejada de las condiciones de producción y de formación de recursos de las universidades públicas estatales como la UAQ, y que tal vez configuran sujetos laborales muy distintos a los que se exponen en nuestro estudio de caso. Sobre las asimetrías y diferencias entre las universidades públicas estatales y las universidades públicas federales, volveremos en el análisis de la siguiente categoría.

### **3. Resultados de la categoría Condiciones**

Como ya se había puntualizado, el estudio de las condiciones laborales fue realizado en de la siguiente manera: las condiciones medio ambientales y de infraestructura, las condiciones contractuales, laborales e institucionales, y las condiciones interpersonales y familiares. Las condiciones son analizadas enfatizándose una perspectiva relacional, no como dimensiones aisladas, sino como procesos que se afectan e interaccionan.

#### **3.1 Condiciones laborales e institucionales**

Por condiciones laborales e institucionales nos referimos específicamente a las exigencias, funciones y producción académica que un docente-investigador tiene que realizar como parte de la carga laboral resultante, en este caso específica, de su relación tanto con su institución de inscripción, como con el CONACYT, y más concretamente con el SNI, teniendo siempre en cuenta que cada universidad pública tiene dinámicas institucionales, políticas, sociales y culturales propias que la configuran de una manera particular, es decir, tiene sus propias problemáticas.



En ese sentido, el núcleo figurativo o central en cuanto a nuestra categoría de análisis condiciones, se configura en torno a la variedad y cantidad de funciones que tiene que cumplir un profesor-investigador SNI, desde la singularidad de pertenecer a una institución de educación superior estatal como la UAQ. Ante preguntas del tipo ¿Cómo considera sus condiciones laborales como docente-investigador? y ¿Considera excesiva la carga de trabajo con la que tiene que cumplir un docente-investigador SNI adscrito a una universidad pública? Encontramos respuestas como la siguiente:

En la UAQ tenemos que cumplir con las actividades torales de la universidad, que son la educación, la investigación, que es la extensión y es la vinculación, entonces viene repartido, bueno y además otras, otras como son la tutoría, aja, este... otras como son las actividades administrativas, administrativas en el sentido académico, que es por ejemplo participar en consejos, participar en los procesos de titulación de los estudiantes y una serie de cosas, y entonces cuando comparamos este... lo que considera el SNI, pues está completamente desbalanceado entre las instituciones ¿sí?, un investigador puede en la UNAM o en el INIFAP llegar a un nivel alto en el SNI pues porque su carga de trabajo es menor respecto de otras responsabilidades, está dedicado a la investigación y en cambio aquí nosotros no. Tenemos que resolver otro tipo de actividades y además realizar la investigación con el mismo nivel que nos pide el SNI, es decir, en la mesa de evaluación no van a distinguir si el artículo lo hizo alguien de alguna institución o de otra, no. Por supuesto pues si consideran la carga académica que tiene la persona, pero no es lo principal, no es lo principal. E15

Esta opinión pone de relieve al menos dos aspectos relevantes y dignos de análisis respecto a las condiciones laborales de un docente-investigador SNI en la UAQ. En primer lugar, se realizan señalamientos sobre la diversidad de funciones y tareas con las que tiene que cumplir un investigador SNI, las cuales pueden dividirse en cinco grandes dimensiones: docencia, investigación, vinculación, extensión y trabajo administrativo. En segundo lugar, Se problematiza sobre asimetrías y

desigualdades en cuanto a cómo mide y valora el SNI el trabajo de profesores adscritos a instituciones cuyas funciones sustantivas tienen distintas lógicas y en ocasiones son muy divergentes.

En cuanto al primer punto señalado, la diversificación de funciones y tareas con las que tiene que cumplir un docente-investigador en una institución de educación superior, y que parecen no decrecer, sino al contrario, incrementarse, Pérez señala que, debido a cambios ocurridos a partir de la década de los ochenta en la estructura social y económica, se han visto reflejados en los académicos:

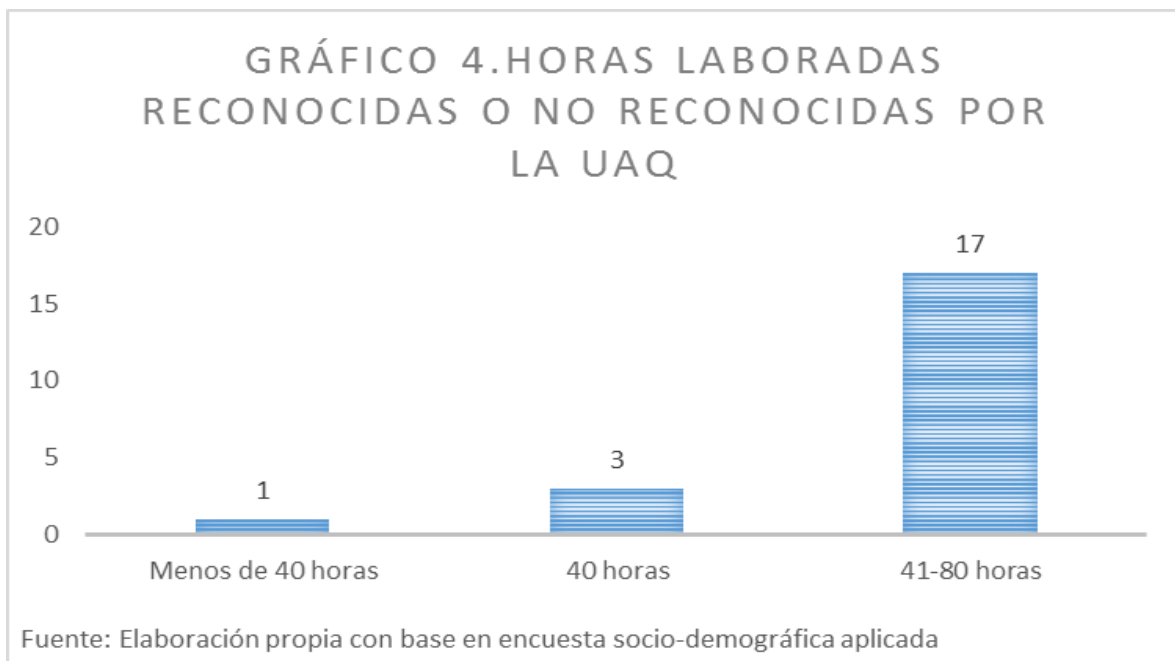
Un aumento y diversificación de sus roles, actividades y responsabilidades, en el marco de las transformaciones en sus formas de organización, generadas en gran medida por las demandas de las políticas educativas operacionalizadas en mecanismos de evaluación y regulación, mismos que obedecen a las nuevas reglas del juego impuestas a partir de las nuevas lógicas de la sociedad global (Pérez. 2011:28).

Con base en la bibliografía revisada y mediante el cruce de datos obtenidos por medio de nuestros instrumentos de captación, podemos deducir que la problemática en cuanto al aumento y diversificación de tareas y funciones que debe realizar un profesor-investigador SNI, no es algo privativo de la UAQ, ni siquiera de la educación superior, es una problemática laboral amplia, que tiene como marco estructural un capitalismo neoliberal con sus modos particulares de regulación y organización de la actividad trabajo.

De hecho, la sociología del trabajo, al menos en los últimos veinte años, y tanto de manera local como a nivel Latinoamérica, ha girado en torno a temas centrales en relación con la actividad trabajo como reestructuración productiva, modelos de producción, identidad, subjetividad, trabajo no clásico, informalidad, innovación, precarización, discriminación y flexibilización (Herms y Bialakowsky, 2015). La flexibilidad es un concepto central para entender las nuevas formas de organización y de regulación en el trabajo académico. La opinión de uno de nuestros entrevistados ejemplifica la flexibilidad laboral de un investigador SNI en la UAQ:

Sí, bueno por mis condiciones laborales si yo quiero ser SNI tengo que hacer mucho trabajo de investigación, pero yo no puedo hacer menoscabo de mis quince horas frente a grupo, ni tampoco de mi tutoría, ni tampoco de mi actividad como jefe de posgrado, ni tampoco de mis actividades de extensionismo, te digo no son 40 horas, son... las que tú quieras, pero no son cuarenta ¡Eh! E7

La sobrecarga de funciones nombrada por prácticamente los 22 entrevistados, no sólo debe interpretarse en relación a más funciones y tareas que realizar, sino que debe introducirse en este análisis la variable tiempo. Más funciones y tareas por realizar se traducen, ya sea en más horas de trabajo, o en prácticas de simulación respecto a las funciones que se ejercen. Sin embargo, desde lo reportado por los profesores entrevistados, más carga laboral deriva sencillamente en más horas de trabajo, sean éstas reconocidas o no por la institución de adscripción como se muestra en el siguiente gráfico.



En el cuadro podemos observar que del total de las personas entrevistadas sólo una reportó haber trabajado menos de 40 horas, de hecho, reportó 33 horas laboradas por semana. Su caso particular se debe a que de todos los entrevistados ella es la única persona que aún no obtiene su tiempo completo, por lo que las exigencias de la UAQ para con ella son considerablemente distintas. Sin embargo, del resto de los entrevistados, los cuales todos tienen contrato de tiempo completo y son investigadores SNI, sólo 3 reportaron trabajar 40 horas semanales, y el resto de profesores están por encima de esta cifra, yendo los casos más extremos hasta la cantidad de 62, 63, 67, 70 y hasta ochenta horas semanales. Estos cinco casos pertenecen a profesores que detentan un cargo administrativo, ya sea como director de facultad o coordinador o jefe de algún departamento. Cobran relevancia entonces, la exigencia y el desgaste físico y psíquico que pueden tener las horas de trabajo generadas por los puestos administrativos en la universidad pública. Otro investigador mostraba su inconformidad y malestar respecto al trabajo administrativo *“en mi caso, en la UAQ sí, yo no tenía definitividad y me asignaron una gestión administrativa que yo no quería y no podía decir que no. Debes cumplir no sólo con el SNI sino también con los compromisos institucionales y funciones de la UAQ”* (E6D)

Debemos recordar que el contrato colectivo de tiempo completo estipula 40 horas laborables a la semana, es por eso que nosotros hacemos la acotación y diferenciación entre horas laboradas reconocidas por la institución y horas laboradas no reconocidas por la institución. En un sentido ideal un docente-investigador SNI debe destinar, de las 40 horas que estipula su contrato, 20 horas a la investigación, 15 horas a la docencia y 5 horas a tutorías. Aunque ese es el ideal, la realidad es que la mayoría de los profesores están por encima de esa cifra en, por ejemplo, la cantidad de horas que dedican a la docencia semanalmente. Sin embargo, para nosotros el dato más relevante es la cantidad de trabajo en horas no reconocidas por la institución, la cual se ubica en una media de 12 horas por semana. Estas horas no reconocidas por la institución se reparten en actividades como asesorías, preparación de clases, revisión de exámenes y trabajos, trabajo

administrativo, trabajo de laboratorio, entre otras. Uno de los profesores entrevistados comentaba:

Yo estudié en el extranjero y sé que lo que hacen los investigadores es investigar, imparten cátedra de 5 a no sé, cuando mucho 10 horas a la semana, pero cuando mucho, es una cosa para ellos aberrante 10 horas frente a grupo para ellos es muchísimo. Si quieres hacer investigación lo que tienes que hacer es que no vas a trabajar 40, 50, 55 horas a la semana, es una matanza total, y lo hace, el problema es que haber... hasta por una cuestión humana el ser humano no puede estar todo el tiempo trabajando, se vuelve una vorágine y además te vuelves más ineficiente tanto en la docencia como en la investigación. Se tiene que analizar eso de fondo. E16

Esta última cita pone a debate la afectación que tiene tal cantidad de funciones y horas trabajadas a la calidad de las actividades que se realizan, en este caso la investigación, aunque esto podemos hacerlo extensivo a la docencia. Las frases “es una matanza total” y “hasta por una cuestión humana el ser humano no puede estar todo el tiempo trabajando” evidencian el malestar y el impacto tanto subjetivo (psíquico) como objetivo (físico) ante este tipo de condiciones laborales.

En relación con el impacto y físico se decía *“Yo tengo problemas de contracturas en la espalda, y es por todo el tiempo que este trabajo te exige estar sentado. A veces siento parálisis de este lado, pero sí, esos son los efectos de este tipo de trabajos”* (E3). En el mismo sentido se comentaba *“En este tipo de trabajos hay muchos divorcios y hay muchos problemas de salud, yo tuve un infarto hace muy poco, ese es un ejemplo. En la UAM sobresalió que en un tiempo hubo muchos ataques al corazón, es un estrés total”* (E9).

En cuanto al impacto de tipo psíquico se manifestó, *“Debido a la falta de tiempo para la recreación uno termina pensando, convenciéndose, “lo que hago me gusta, esto es mi recreación” (risas), pero es mentira, tu actividad laboral por mucho que te guste no debería desplazar tus tiempos de recreación y convivencia”* (E11). Lo que aquí aparece son sujetos en conflicto que, se nos mencionaba, en ocasiones reflexionan y negocian consigo mismos sobre el sentido de sus prácticas y las

formas en que éstas afectan distintas dimensiones de su vida. Se negocia éticamente con uno mismo.

Otro entrevistado mencionaba *“Asumimos la auto-explotación, porque no tienes a nadie que te esté diciendo que tienes que trabajar el domingo o el sábado a las doce de la noche”* (E6), y en el mismo aspecto se narraba *“En este tipo de trabajos te desconectas temporalmente pero siempre estás “chin tengo que terminar, chin tengo esto pendiente”. Por ejemplo, ahorita tengo que mandar un documento para un congreso en España, y hasta que no lo saque sea aquí o en mi casa voy a estar con la preocupación”* (E3). Se observa en estas opiniones un cierto tipo de efecto neurótico y compulsivo respecto al trabajo, se normaliza y se asume la angustia, el estrés laboral. Como en los modelos toyotistas de organización del trabajo, el mejor capataz, el supervisor más exigente del trabajo, es uno mismo, existe una suerte de *servilismo voluntario*, de *cadena invisible* sobre el trabajador (Durand, 2011).

#### ***a. Desigualdades y asimetrías: instituciones, regiones y género***

En cuanto al punto mencionado anteriormente, respecto a las desigualdades percibidas por los académicos entrevistados en relación con las formas en que se mide y valora el trabajo de investigación en instituciones que tienen distintas finalidades sustantivas se pueda analizar lo siguiente. Pudo observarse durante el trabajo de campo y en el análisis de las entrevistas realizadas, que el sentir general de los investigadores es de iniquidad respecto a cómo mide y evalúa el SNI su desempeño y productividad en relación con otras instituciones, como las universidades federales y los centros de investigación. Una de las entrevistadas comentaba en relación con los tiempos y formas de evaluación del SNI

Deberían de tornarse en cuenta los perfiles de cada institución que se evalúa, no puedes exigirle los mismo ni evaluar por igual a un profesor de un instituto como el COLMEX o el Instituto Mora, que a un investigador de la UAQ, ni tampoco a un investigador del D.F. o a un investigador de Oaxaca, son distintos contextos”. E21

También se mencionó *“los tiempos son adecuados, las formas no, que se considere las distintas condiciones en que se puede estar”*. (E2). El discurso de estos investigadores pone de relieve que se percibe injusticia en la forma de medir de forma simétrica, por parte del SNI, lo que se debería de medir, valorar y evaluar de forma diferenciada. Se considera que se deberían tomar en cuenta, mínimamente, al momento de evaluar la productividad de un académico y de una institución factores como el tipo de institución y las finalidades sustantivas de ésta, el presupuesto y los recursos (no sólo económicos, sino sociales, culturales y políticos) y la condición geopolítica en que se encuentra la institución a la que pertenece el investigador evaluado.

Puede decirse entonces, siguiendo esta línea argumentativa, que la evaluación dentro de programas como el SNI se ha decantado por la “medición”, por la cuantificación, *“Miden lo que se puede medir, no lo que se requiere sistematizar para promover la calidad de las diversas actividades académicas”* (Buendía et al., 2017:208). En pocas palabras, pareciera que es más fácil contar publicaciones que evaluar resultados en otros rubros como la docencia o en la extensión, en relación con el contexto regional de cada institución, y los alcances y limitaciones que de ello derivan. Además, la evaluación en la actualidad ha confundido el trabajo que puede contabilizarse con la valoración, el reconocimiento y la retroalimentación al trabajo académico, lo que da como resultado una evaluación que *“más bien segmenta y etiqueta desempeños individuales, disociándolos de los objetivos de desarrollo institucional”* (Ídem).

Algunos de los factores centrales para que suceda lo anteriormente mencionado, es que los criterios y perfiles que evalúan este tipo de sistemas tienden a desconocer la complejidad y diversidad del medio académico, así como los centros-periferias del actual estado de la ciencia en el país, además de que no son sensibles a las diferencias sustantivas de cada institución. Una de las quejas recurrentes de los entrevistados, es que en una universidad pública estatal se pelea a la contra, no se puede crecer dentro del SNI de la misma forma que en un centro de investigación, y esto, se piensa, es debido a las funciones que una institución

tiene que cumplir y la otra no, y se menciona “CONACYT tiene que hacer algo al respecto”. Interpretando el discurso de los investigadores, pareciera que estos sistemas evaluativos están diseñados para favorecer al que mejores condiciones tiene y desfavorecer al más vulnerable, ya que se exige y evalúa con el mismo rasero a los que tienen características diferentes, con lo cual podrían ampliarse las brechas de desigualdad en la vida académica-laboral de las universidades públicas.

En el “Plan de reestructuración estratégica del CONACYT para adecuarse al Proyecto Alternativo de Nación” María Elena Álvarez-Bullya menciona como principios rectores de este programa la redefinición de los criterios de evaluación del quehacer científico nacional, así como la promoción de la descentralización del desarrollo científico y tecnológico, es decir, terminar con los centros-periferias de la investigación en México, así como regionalizar el quehacer científico, cuestiones que han sido puntualizadas por nuestros informantes.

La condición de género es relevante debido a que, como menciona Gina Zabludovsky (2007), en las décadas recientes existe un fenómeno de feminización de la educación superior en México y en América Latina, las mujeres siguen estando sub-representadas en los puestos jerárquicamente más altos dentro de las universidades públicas y privadas, ya sea como rectoras o como investigadoras.

Específicamente lo referido a la sub-representación de las mujeres investigadoras pertenecientes al SNI en la Universidad Autónoma de Querétaro es un elemento que compete a esta investigación. Partamos del siguiente hecho social. Para el año 2017, los profesores-investigadores pertenecientes al SNI en la UAQ arrojan un total de 301. De la anterior cifra 177 son investigadores y 124 son investigadoras. Si desagregamos aún más, como candidatos encontramos 34 hombres y 40 mujeres. En investigadores nivel I encontramos 109 hombres y 78 mujeres. Los investigadores nivel II dan un total de 24 hombres y 17 mujeres y, como investigadores nivel III, 8 hombres y solamente una mujer. Los anteriores números son relevantes si consideramos la mención de Zabludovsky acerca de la sub-representación de las mujeres en los puestos más altos.



A primera vista, al revisar el reglamento del CONACYT parece no existir ninguna desigualdad en las condiciones y requisitos que se exige a aquellos que desean pertenecer a este sistema de estímulos extraordinarios. Un investigador nivel II percibe mensualmente un estímulo económico de ocho veces el valor mensual de la UMA, independientemente de si este es hombre o es mujer, es decir, no existe una discriminación salarial. Siguiendo con el mismo ejemplo, un investigador nivel II tiene la obligación de cumplir con cierta carga de trabajo trianual, la cual puede incluir investigaciones realizadas en ese periodo, ponencias, capítulos de libros, libros o artículos en revistas indizadas, todo ello sin que CONACYT estipule distinciones sexo-genéricas para la asignación de cargas de trabajo o exigencias laborales. Si de acuerdo a lo estipulado por CONACYT en su reglamento para concurso o permanencia en el SNI, no existe discriminación salarial, ni existe discriminación en las cargas o exigencias laborales, surge entonces la pregunta de ¿Por qué existe una sub-representación femenina en los niveles más altos del SNI?

Mabel Burin menciona que en la década de los ochenta diversas autoras como Lynn Martin, 1991; Davidson y Cooper, 1992; y Carr-Rufino, 1991; observaron y puntualizaron que las mujeres en “determinado momento de sus carreras se encontraban con esa superficie superior invisible llamada techo de cristal, que les implicaba una detención en sus trabajos” (Burin, 2008: 77).

Burin refiere también que, el techo de cristal tiene una doble inscripción; un aspecto objetivo, el cual se relaciona con los factores concretos que propician una realidad discriminatoria hacia las mujeres; y un aspecto subjetivo, que tiene que ver con el impacto que tiene el aspecto objetivo en la carrera, los proyectos e incluso la vida de las mujeres que son afectadas por el techo de cristal. Bustos (sin año de referencia) por su parte, señala que el concepto de techo de cristal ha sido utilizado para analizar la carrera laboral de las mujeres que aun teniendo un nivel de formación profesional elevado no logran llegar a los puestos jerárquicamente más altos en sus lugares de trabajo. En ese sentido, ¿es pertinente hablar de un techo de cristal propiciado o promovido por el CONACYT en relación con el SNI? Analicemos lo que considera nuestra población de estudio.

Los hallazgos obtenidos con base en el trabajo de campo nos muestran que si bien tanto profesores como profesoras concuerdan en que existe una sub-representación de las mujeres en los niveles más altos de SNI, éstos no consideran que ello sea resultante de políticas o prácticas que sean promovidas por este programa de deshomologación salarial. Una investigadora expuso lo siguiente:

Siempre es el problema con las mujeres que trabajamos, la doble carga entre familia y trabajo. La mujer tiene la carga de familia y quizás por eso un hombre puede trabajar más horas extras y eso le puede ayudar a crecer dentro del SNI. El SNI ha hecho adecuaciones que favorecen a las mujeres como la extensión por embarazo o parto, la sub-representación no se debe sólo al SNI, es un problema socio-cultural, y por ende, institucional. El SNI es justo, la cultura y la institución de adscripción, no. E4

Se comenta entonces que el SNI no puede revertir prácticas sociales y culturales que juegan en contra del desarrollo laboral de las mujeres. Se menciona incluso que el SNI ha realizado evaluaciones concomitantes y con base en ellas se han modificado las reglas de operación para cerrar la brecha de género al interior de este sistema, lo cual parece ser confirmado, al menos cuantitativamente, por las cifras más recientes en comparación con cifras de décadas pasadas. En 1984 se contaba con 1,143 hombres (81.9 por ciento) y 253 mujeres (18.1 por ciento) dentro del SNI. Esta brecha se ha ido acortando con los años. Al año 2016 se contaba con 15,992 hombres y 9,080 mujeres, habiendo una diferencia en puntos porcentuales de 28. El número total de investigadores e investigadoras al año 2016 es de 25,072 (Rodríguez, 2016).

Ninguna de las mujeres entrevistadas, ni tampoco los hombres entrevistados, señalaron al SNI como responsable por la sub-representación de las mujeres en los niveles más altos del sistema. Incluso hubo quienes mencionaron que nunca han sentido un trato diferenciado por parte del CONACYT, que el problema es más bien de carácter estructural en cuanto a las instituciones educativas, la familia y la cultura en general, pues estas instituciones imponen “*exigencias de cumplimiento de los roles tradicionales de género, tiene que ver con eso. Doble jornada, triple jornada.*”

*Situaciones de vida de las mujeres y no con su capacidad"* (E1) Otra investigadora comentaba al respecto:

Creo que las mujeres, debido a las inequidades, tienen que ser más organizadas, más ordenadas en cuanto a sus tiempos y actividades que los hombres, es un esfuerzo más de carácter individual. Tienen que subsanar lo que la estructura u institución no les da. Pienso que un hombre se puede mover en el trabajo de manera más flexible. E5

Aunque se observa que no se ubica al CONACYT o al SNI como responsables de estas inequidades, y que el problema tiende a ubicarse más allá del SNI, en las dimensiones sociales, culturales o institucionales, lo cierto es que es una situación compleja, pues sea cual sea la raíz del problema, siguen siendo las mujeres las más afectadas en cuanto a sus trayectorias laborales y académicas, y aunque es difícil señalar al responsable o generador de esta situación, sigue existiendo una situación de inequidad para esta población.

Puede tomarse en cuenta como otra condición a problematizar la cuestión biológica en la mujer, lo cual quiere decir que en determinada etapa de su vida las mujeres se enfrentan a la disyuntiva de dedicarse a la consolidación de su trayectoria profesional u optar por la opción de procrear. Esto se presenta como una decisión crítica para muchas mujeres entre la edad de 30 y 37 años, ya que con el paso del tiempo un embarazo puede presentar más condiciones de riesgo, y es precisamente este rango de edad en el que normalmente suelen presentarse posibilidades para realizar estudios doctorales o post-doctorales, estancias de investigación o se puede obtener un contrato de tiempo completo, lo cual pone a muchas mujeres entre la espada y la pared, entre la satisfacción en la vida familiar y personal, y la satisfacción laboral, no porque estas dimensiones de vida se naturalmente excluyentes, sino porque muchas veces el tiempo no da para dedicarse de manera satisfactoria a ambas actividades.

### **3.2 Condiciones medioambientales y de infraestructura**

Respecto a este tipo de condición hay poco que decir. Esto se debe a que hubo unanimidad en cuanto a considerar que las condiciones físicas y medioambientales en las que los profesores SNI desarrollan su trabajo son buenas, y en algunos casos se llegó a mencionar que éstas son muy buenas o excelentes. De hecho, es de resaltar que no hubo una sola opinión negativa al respecto, nadie expresó, por ejemplo, que las condiciones de este tipo fueran malas o muy malas.

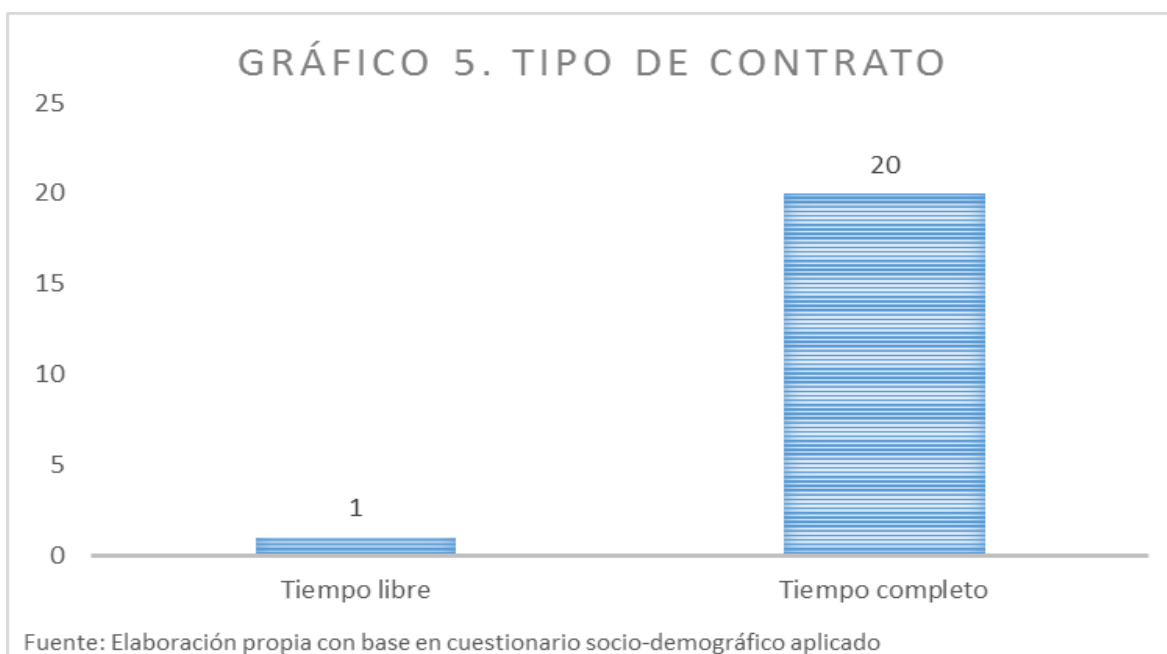
Lo anterior puede deberse primordialmente a que todos los profesores y profesoras tienen un cubículo propio en el cual pueden realizar actividades de investigación, preparación de clases, asesorías e incluso comer. Se considera también que los salones son amplios, bien iluminados y generalmente se encuentran limpios. Se mencionó, además, y es que se percibe es valorado, el hecho de que existen amplias áreas verdes, y en general se manifestó el hecho de que la UAQ, en cuanto a las condiciones medioambientales y de infraestructura, es un buen lugar para trabajar. Expresiones como “plenamente satisfecho” E8 o “en cuanto a infraestructura muy bien” E1, fueron algo común, lo cual no puede decirse de otro tipo de condiciones.

### **3.3 Condiciones contractuales**

Otro rubro que podemos decir que también fue bien evaluado por nuestros entrevistados, fue el de las condiciones contractuales. Por condiciones contractuales nos referimos específicamente al tipo de contrato que el académico tiene y las respectivas prestaciones que de él emanan. Todas las personas entrevistadas se mostraron satisfechas en este sentido, con excepción de una de las entrevistadas que declaró que su situación contractual, y por ende, de prestaciones sociales, es mala.

La particularidad de la persona que dio esta opinión, es que es la única entrevistada de nuestra muestra que no contaba aún con contrato de tiempo completo, tenía un contrato de tiempo libre, lo cual delineaba de singular manera su percepción en cuanto a sus condiciones contractuales. Los 21 profesores restantes

vertieron opiniones de tipo “las condiciones de contrato y de prestaciones siguen siendo buenas en escala con América Latina” E8. Este profesor además afirmaba que desde su experiencia, y debido a que había sido profesor e investigador en distintos países de Latinoamérica, consideraba que México en este sentido, sólo estaba por detrás de algunas universidades de países como Chile, Colombia y Brasil, y estaba por encima del resto de países latinoamericanos. En el siguiente gráfico se ilustra el punto relativo al tipo de contratación de los profesores entrevistados.



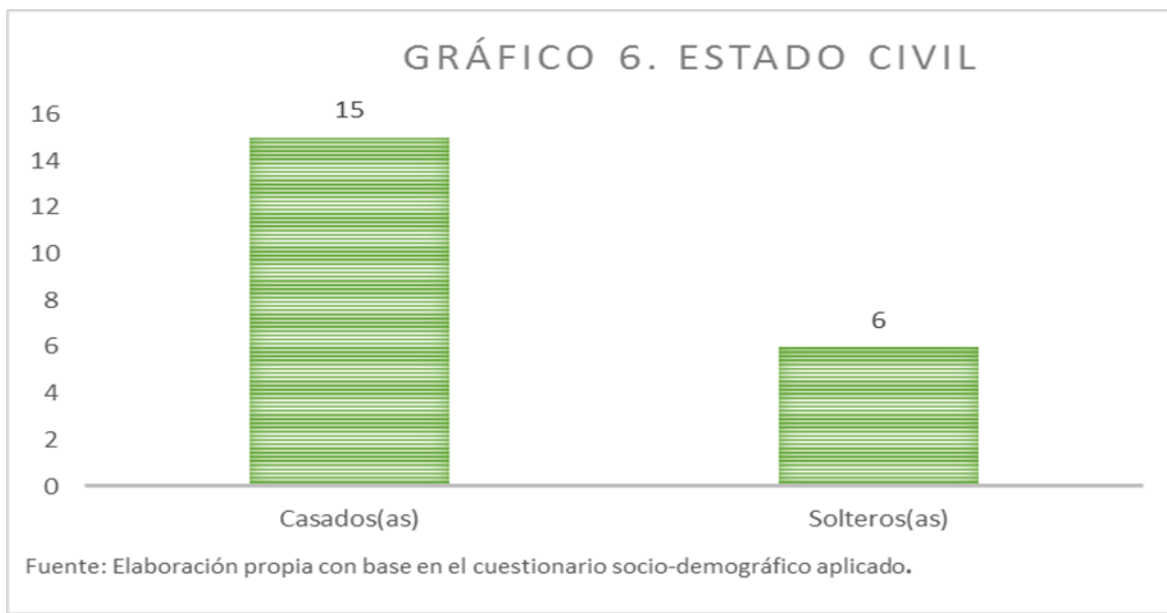
Lamentablemente, y debido a que nuestra estrategia metodológica implicaba realizar la aplicación de instrumentos a los profesores que voluntariamente contestaran nuestro correo electrónico para concertación de cita, azarosamente no pudimos entrevistar a más personas con la situación contractual de la profesora de tiempo libre. Aunque es arriesgado, sólo podemos inferir que tal vez ésta sea la constante en los profesores que aún no han obtenido un tiempo completo y que, debido a ello, sus condiciones contractuales y de prestaciones se encuentran inmersas en una lógica de precariedad laboral en estos aspectos.

### **3.4 Condiciones interpersonales y familiares**

Aunque pueda parecer cosa menor, varios profesores manifestaron que la experiencia dentro del SNI depende en alto grado de las condiciones interpersonales dentro de la institución donde se labora y de las condiciones familiares, es decir, estado civil, contar con dependientes económicos o tener familiares enfermos. Pero, ¿de qué manera estos aspectos pueden convertirse en una condicionante para el trabajo académico-investigativo? La siguiente cita posibilita la comprensión de este punto:

Soy soltero, no tengo hijos y vivo sólo, por tales razones puedo dedicar mi tiempo casi de forma exclusiva a mis actividades académicas y profesionales. Considero que esto hace que las exigencias y cargas laborales impuestas por el SNI y por la universidad a la que pertenezco no las sienta tan pesadas, realmente pienso que puedo cumplir con estas cargas no de manera fácil, pero al menos no se me hace excesivamente complicado y puedo cumplir en tiempo y forma, pero pienso que esto no sería igual si yo tuviera hijos o esposa y tuviera que dedicar parte de mi tiempo a otras actividades como las familiares. E6

Abonando al argumento de cómo la vida familiar puede condicionar tu experiencia dentro del SNI, dos investigadoras mencionaban que las actividades dedicadas a la vida familiar, y especialmente al cuidado de los hijos, han condicionado sus posibilidades de hacer estancias de investigación, hacer estudios en el extranjero e incluso la posibilidad de asistir a congresos. Al mismo tiempo consideraban que este tipo de condiciones individuales y familiares en algún momento podrían frenar o impedir su ascenso dentro del SNI o en su trayectoria laboral. El gráfico 6 muestra el estado civil de los profesores y profesoras entrevistados.



Otro profesor, al preguntársele si es que en algún momento su pareja o algún miembro de la familia le habían manifestado algún descontento respecto a las horas que dedica a su vida académico contestó:

No, tengo una gran compañera, una gran esposa, y sabe que esto es complicado que, aunque uno no gane como un gerente de la coca cola trabaja como un gerente de la coca cola... pero si me ha tocado ver divorcios, personas que entran en conflicto con sus compañeros o compañeras por la cantidad de tiempo que le dedica al trabajo, al SNI. E18

Aquí se denota como las redes o relaciones personales pueden sostener subjetivamente lo que objetivamente pueden ser condiciones poco deseables o llevaderas. Sin embargo, aquí además podemos analizar que, no sólo las condiciones familiares condicionan la experiencia dentro del SNI, también la vida académica puede condicionar, y en algunos casos como los de los divorcios mencionados, determinar la vida personal o familiar.

En cuanto a las condiciones interpersonales o políticas, se hace referencia a que, en muchas ocasiones, aunque las condiciones contractuales o materiales son buenas, éstas pasan a un segundo plano debido a lo que tres de los investigadores entrevistados denominaron el *clima laboral*. Este clima laboral, desde las palabras

de los propios actores hace referencia a las condiciones políticas e interpersonales que acontecen al interior de la facultad o universidad de inscripción, es un factor que puede influir la experiencia de ser investigador SNI. Así es que uno de los entrevistados mencionaba, *“fui SNI en el Instituto Mora y en el CIDE y ahora soy SNI de la UAQ, y nunca había vivido la política o la grilla como en la UAQ, si te juntas con unos los otros te critican y viceversa”* (E8). Y en el mismo sentido uno de sus colegas exponía *“en los institutos en general todos jalan hacia un mismo lado, no hay tanta rivalidad, aquí hay muchos grupos de poder lo cual condiciona la forma en que te relacionas con los otros y si no pones cierta distancia esto puede terminar afectando tu actividad como investigador”* (E1)6.

Desde las palabras de estos investigadores, parece ser que la política interna y las relaciones interpersonales son otra condición que puede caracterizar o particularizar a las universidades públicas, ya sean estas federales o estatales, y que puede ser muy contrastante con los institutos o centros de investigación. En términos generales parece deducirse que la experiencia y las condiciones de ser SNI se vivencian de forma muy distinta en un centro o instituto de investigación como el Colegio de México o el Instituto Mora, en una universidad Federal como la Universidad Nacional Autónoma de México o la Universidad Autónoma Metropolitana, o una universidad estatal como la Universidad Autónoma de Querétaro.

De esta forma es que podemos analizar que distintas dimensiones de vida como la familiar, laboral, individual y política, por nombrar sólo algunas, se imbrican o superponen, interaccionan y se afectan, y es así que conforman distintos tipos de condiciones que de una manera u otra afectan las decisiones y acciones de los sujetos. En ese sentido el SNI es sólo un elemento más que constituye y puede constreñir al docente-investigador, sería ingenuo pensar que el recrudescimiento de las condiciones del investigador es resultante única y exclusivamente de las exigencias y ritmos de trabajo impuestos por el SNI. La experiencia en cuanto a las condiciones de trabajo que vivencia un investigador SNI se construye de forma multifactorial y multidimensional.



#### **4. Resultados de la categoría Estrategias.**

Ante las condiciones de trabajo impuestas tanto por la institución de adscripción, como por el SNI, consideramos que los sujetos no son entidades pasivas que sólo resisten a los embates de las estructuras y sobreviven, a pesar de las difíciles condiciones que circundan su entorno y limitan sus acciones, éstos pueden generar estrategias sociales para cumplir con las exigencias laborales resultantes de su relación con las dos instituciones antes mencionadas. A continuación exponemos nuestros resultados en cuanto a esta categoría.

##### **4.1 Uso de tiempos y espacios: El trabajo al hogar, el hogar al trabajo**

La actividad trabajo, de acuerdo al análisis de la información obtenida en campo, ha desplazado otro tipo de actividades y áreas de vida, sobre todo existen afectaciones e invasiones del tiempo dedicado a actividades de tipo familiar, social y personal. Nuestros entrevistados mencionaron, y en este caso enfatizaron de manera unánime, trabajar durante periodos vacacionales o inter-semestrales, puentes, días festivos y fines de semana, además de llegar más temprano al espacio de trabajo y salir más tarde para que el tiempo alcance, pero aun así a veces el tiempo no alcanza y se tiene que seguir laborando desde el hogar (debido a la flexibilidad del trabajo académico) hasta altas horas de la noche, con lo cual hay afectaciones a actividades de primer orden para el ser humano como el descanso u horas de sueño, la recreación y la alimentación.

En ese sentido, el núcleo figurativo de la categoría estrategias, señalado por investigadoras e investigadores, está relacionada con el uso del tiempo y del espacio, pero de manera más puntual con el hecho de llevar el trabajo al hogar y el hogar al trabajo. Se menciona que una estrategia es llevar trabajo a casa, y que esto más que ser una excepción se ha convertido en la regla. Además, el trabajo en casa no sólo tiene que ver con el hecho de que el trabajo invada un espacio de vida personal o familiar, sino que también se hace uso de tiempos que en teoría o

idealmente tendrían que dedicarse a otras actividades. Esto se refleja de la siguiente manera:

No tuve ningún día de descanso, toda la Semana Santa y toda la semana de Pascua tuve que seguir viniendo (a la universidad), precisamente porque la carga horaria y la carga administrativa son muy fuertes. Además, tenía que cargar toda la solicitud en la plataforma del SNI y ese es un trabajo que no puedes delegar. Quien se vio afectada fue mi familia, no los pude llevar de vacaciones. E9

El uso de tiempos y espacios para seguir realizando trabajo que no puede concluirse en el espacio laboral, parece tener una suerte de *normalización*, los investigadores ven como algo común este tipo de acciones, pues a final de cuentas les ayuda a cumplir con cargas de trabajo y multifunciones que de otra forma serían muy difíciles de realizar. Además, y volviendo sobre la flexibilidad de trabajo en el sector de los servicios, al que pertenece el trabajo académico-intelectual, la particularidad de este tipo de trabajo aunado al avance en las tecnologías de información (internet, computadoras, celulares), facilita que actividades como calificar exámenes, revisar ensayos, preparar clases, revisar tesis y dar asesorías pueda realizarse desde espacios como la casa, en ese sentido parece que también existe una reconfiguración de los espacios. Esto se ve reflejado en la siguiente cita:

Precisamente ayer domingo tuve que dar una asesoría a uno de mis dirigidos desde mi casa, la idea era que nos reuniéramos entre semana, pero por razones de tiempo no coincidimos ni él ni yo, y pues la estrategia es que haces el trabajo desde tu casa, por medio de Skype, no puedes decir que no porque los tiempos ya se te vinieron encima hay que sacar el trabajo adelante, la idea de si es domingo o martes a veces ya ni se distingue. E12

Esta flexibilidad ha hecho que no sólo el propio docente-investigador disponga de tiempos como los fines de semana, sino que también los compañeros o colegas lo hagan, lo cual es visto como invasión a los espacios de vida privados:

Afecta los fines de semana, hay un modelo un poco empresarial en la universidad. La estrategia es planificar muy bien el tiempo (actividades), aunque están estos imponderables como que el domingo en la noche a uno le digan que tiene una junta a las once del siguiente día sin tomar en cuenta lo que tú estás haciendo o lo que tienes que hacer al otro día en el horario que te dicen que hay reunión.

Llama la atención también, el hecho de que algunos investigadores e investigadoras llevan a espacios de trabajo como aulas, cubículos o coordinaciones académicas de las que son integrantes, a hijos de pequeña o mediana edad. Esto se puede deber a que algunos docentes-investigadores son padres solteros o madres solteras y no siempre tienen el apoyo de algún familiar o pariente que cuide de sus hijos mientras ellas o ellos cumplen con sus funciones laborales. En ocasiones se debe a que, aunque el investigador o investigadora viven en pareja, ambos integrantes de la misma tienen que cumplir con jornadas de trabajo extensas que influyen en que el espacio laboral del académico pueda ser una extensión del espacio familiar para sus hijos.

Un ejemplo ilustrativo de lo anterior es que dos de las personas entrevistadas tenían a sus hijos a su cuidado en el momento en que les aplico la entrevista, uno de ellos comentó:

Sé que esto no es lo más sano, ni lo ideal pero debido a mi carga laboral es común que termine trayendo a mis hijos al espacio de trabajo, por fortuna se han encariñado con una de las secretarias y ella es la que me echa la mano en ocasiones para cuidarlos mientras yo tengo que atender otros asuntos, como, por ejemplo, la entrevista que te estoy dando. E13

Ante las circunstancias y exigencias laborales el profesor-investigador busca opciones de forma activa para no sólo sobrellevar estas condiciones, sino que intenta ampliar horizontes que parecen limitados, solucionando, por medio de esfuerzos individuales o colaborativos, problemáticas que se han vuelto moneda corriente en su vida cotidiana, y en las que, en muchas ocasiones la institución no proporciona apoyo o soporte y más bien juega en contra de los trabajadores, algunos

de ellos incluso, más que centrarse en el aspecto negativo de llevar a sus hijos al trabajo, lo ven como algo que puede generarles espacios de convivencia en lugares normalmente no pensados para ello:

Yo hasta les he dicho que le paguemos a alguien para que les de cursos o los ponga juegos o actividades (a sus hijos), o entre nosotros mismos (los profesores-investigadores) organizarnos para ponerles alguna actividad, si tu vienes los viernes aquí parece guardería de tantos niños que hay, no sé porque, a lo mejor es porque a veces los viernes no hay clases y eso es algo que nos afecta a nosotros y tenemos que solucionar de alguna forma. E18

Otra estrategia laboral, en cuanto al uso del tiempo, es restar horas de sueño o comenzar las actividades de trabajo más temprano para que el tiempo alcance, adicional al trabajo los fines de semana, ya que de otra manera sienten que son tantas las actividades que tienen que hacer que piensan que no van a acabar “Trabajo en días festivos, fines de semana, periodos inter-semestrales o vacacionales, me levanto más temprano, duermo más tarde, doy asesorías vía telefónica, vía correo electrónico o en línea” (E5). Aunque hay quienes piensan que la respuesta está en la organización:

Es importante tener las metas y los objetivos claros para cada actividad. Es muy importante organizarse para que uno pueda tener espacios corridos, por ejemplo, para la investigación, que no es como dar una clase de una hora y ya, sino que requiere tiempos más prolongados y espacios tranquilos. Asignar tiempos para cada actividad, incluso las de la vida familiar. Si no te organizas no alcanza el tiempo. Adelantar en los momentos del año que uno pueda la investigación y hacer como el trabajo fuerte, por ejemplo, los inter en los semestres en donde puedes tener un mes u algo así de tiempo, que si lo aprovechas puedes adelantar muchísimo de una investigación. No dar asesorías o preparación de clases durante los inter. E4

## 4.2 La colaboración

El trabajo colaborativo es visto como otra importante estrategia en el trabajo. Aunque la idea de colaboración es compleja y puede ser leída, desde las propias palabras de los entrevistados, al menos en dos formas. La primera es el trabajo colaborativo que podemos denominar para fines explicativos como *no simulado*, es decir, el que busca una colaboración real. En este tipo de colaboración se buscan temáticas afines y se hace trabajo equitativo, horizontal y con implicación en el mismo, respecto a los otros colaboradores, ya sean éstos colegas o alumnos. Esto ayuda a que la carga de productos con los que se tiene que cumplir, por ejemplo, con el SNI, sea menos pesada, ya que se puede ser segundo autor en el *paper* de algún colaborador y viceversa.

Esta estrategia, aparte de brindar la opción de la publicación colaborativa, puede ampliar el capital cultural y social de los investigadores “La estrategia que implemento es hacer redes, para poder llevar a cabo trabajo colaborativo, en cuanto a la investigación. Eso me permite no sólo tener afinidades temáticas, sino también poder publicar colaborativamente en investigaciones” (E6). El SNI, se menciona, a pesar de que prioriza el trabajo individual, también acepta como un producto susceptible de ser tabulado las investigaciones o las publicaciones colaborativas. También se echa mano para la consecución de esta finalidad de los denominados cuerpos académicos. Publicar de forma totalmente individual, se menciona, puede ser más tardado, más complicado, más desgastante y arrojar resultados menos óptimos.

El trabajo colaborativo que denominados simulado, es la parte cuestionable de este tipo de estrategia implementada por parte de algunos investigadores SNI en el trabajo. Este tipo de actividad es la que duramente criticaban autores como Ibarra Colado (2001) y Gil Antón (2013), pues consideraban que debido a las sobreexigencias impuestas por el SNI, los académicos habían caído en prácticas compulsivas de publicación poco creíbles que sólo podían ser sostenidas en la simulación o el cinismo académicos. Este elemento señalado por los autores mencionados, fue también objeto de crítica de varios de nuestros entrevistados:

Las publicaciones colaborativas son una buena estrategia, aunque hay algunos que entienden colaborar con el hecho de seleccionar alumnos, algunos pueden ser los propios tesisistas, y ponerlos a generar artículos en los que ellos irán como primer autor (los investigadores), esto se da mucho en las ciencias naturales, no sé qué tanto en otras áreas, y hasta cierto punto se ve como algo normal. A eso le llaman algunos colaborar. E14

Algunos exponían como una estrategia de productividad, la cual cuestionaban, el denominado “refrito”, del cual se dice que una misma base de trabajo de campo o empírico puede ser el sustento de uno o más artículos para algunos investigadores, lo cual no es lo más indicado, pues aunque esto es una práctica que se ha vuelto común, denota simulación y poca responsabilidad y ética con el trabajo académico-investigativo. Así era expuesto por un entrevistado:

El SNI propone las condiciones, las personas reaccionamos a ellas de manera estratégica, dentro de esas estrategias van incluidas la simulación, el refrito, la colaboración, el sobreesfuerzo, la tecnificación de la investigación, etc. No todo es culpa del SNI, también los sujetos deben poner de su parte, el SNI no tiene las manos ni los recursos suficientes para revisarlo todo, para vigilarlo todo. Debe recuperarse una ética en la investigación. E20

También fue expuesto de la siguiente manera:

El SNI ha generado incentivos para producir más, pero cantidad no es calidad...lo que hacen varios colegas estratégicamente es que hacen investigaciones y a algunos artículos solo les cambian algunas cosas, o nada mas los datos los van ahí modificando, sus entrevistas, y van cambiando el foco, se retuercen los datos, se fuerzan las categorías de análisis para adaptarlas a tu base empírica. E6

Sin embargo, como nuestra intención no es hacer juicios valorativos respecto a las acciones que realizan los actores, y que para ellos generan sentidos y significados en torno a los cuales se articulan sus experiencias dentro del SNI, consideramos

que sean cuestionables o no, son estrategias que se implementan para lidiar con las sobre-exigencias laborales y cumplir con las cargas asignadas tanto por la institución de adscripción, como el SNI.

### **4.3 Comunicación instrumental-colaborativa**

Otra de las estrategias que ejecutan los actores para poder cumplir con sus cargas laborales, es la que, a falta de un mejor concepto, hemos denominado “comunicación instrumental”. Usamos el término de comunicación instrumental en contraposición a las ideas de comunicación recreativa, comunicación social o comunicación lúdica. Esta estrategia de trabajo llamó mucho nuestra atención, pues ilustra la forma en que la excesiva carga laboral en una universidad pública como la UAQ puede estar condicionando las formas de interacción entre sus académicos. Desde las propias palabras de los entrevistados, esta estrategia sólo es utilizada como un tipo de comunicación con finalidades laborales, productivas, tal como es explicitada en los siguientes casos:

Nosotros, por ejemplo, no es algo que hallamos pactado, pero nosotros no hablamos eh, o sea no interactuamos tanto porque eso quita tiempo, entonces por ejemplo yo estoy haciendo un artículo con el investigador tal, entonces yo entre rápido y le propuse “oye vamos a hacer un artículo así y así porque se me ocurre que tú sabes cosas que complementan lo que yo sé” y me contesto “si está muy bien”. Nos seguimos comunicando por internet y un día me comento “oye ya nos aceptaron el artículo nada más hay que trabajar sobre una observación” ¿Me explico? La comunicación que tenemos entre colegas es de trabajo, colaborativa, no tanto de amistad u otro tipo. E3

En otra entrevista se nos decía “¿Que qué estrategias utilizo para poder cumplir? Pues primero no distractores, nosotros no echamos el chisme ni tomamos el café. Nos vemos y a lo que tienes que hacer. Te enfocas en ello”. (E4). Cabe resaltar que en uno de estos casos el cubículo del colega con el que se estaba realizando un artículo está exactamente enfrente del de nuestro informante, la cual nos comentaba que, aunque estén enfrente han decidido (tácitamente) comunicarse por medio de correo electrónico para no estarse interrumpiendo en persona, pues considera que

el cara a cara normalmente quita tiempo, y debido a la carga de trabajo que tienen, perder tiempo en actividades no productivas es lo menos adecuado. Se nos decía entonces que la comunicación o las interrupciones son sólo para cuestiones de trabajo, no para “chismear”. Los elementos lúdicos y recreativos, e incluso formativos, quedan fuera de esta lógica instrumentalizada de comunicación con fines productivos.

A pesar de que esta estrategia fue nombrada por sólo cuatro de nuestros entrevistados (as), y debido a que esta tesis no se sustenta en representatividades cuantitativas, consideramos que expone un elemento cualitativamente relevante en cuanto a nuestra población estudiada. Es por eso que decidimos incluirla como una estrategia periférica presente en el trabajo cognitivo.

Aunque de igual forma que con la estrategia anterior, la que ahora mencionaremos fue problematizada por sólo cuatro investigadores, pero esto no la hace menos relevante cualitativamente. El quitarle o restarle tiempo a las visitas familiares o parientes como padres, hermanos, tíos o suegros, también es una estrategia para poder sobrellevar las cargas de trabajo asignadas por la institución de adscripción y el SNI, como fue mencionado por el siguiente entrevistado, “*Visitar poco a la familia porque quita tiempo, o visitarla y seguir trabajando en la casa de los familiares*” (E15). En este caso el entrevistado también expresó que en la casa de sus suegros al principio le reclamaban mucho y el discutía mucho con su esposa debido a que mientras todos convivían el siempre, o casi siempre, estaba trabajando en su computadora en un lugar apartado. “Se lo tomaban a mal” menciona, “*pero con el tiempo se dieron cuenta que no era una grosería de mi parte, sino que más bien tenía mucho trabajo que hacer...ahora ya hasta me llevan a comer al lugar donde estoy*” (E15).

Otra entrevistada expresó, “*yo sólo visito tres o cuatro veces al año a mis papás, pero cuando voy a verlos les dedico todo el tiempo, porque antes siempre me pasaba que en vez de estar conviviendo con ellos terminaba trabajando en mi computadora. Es poco el tiempo que paso con ellos y hacer eso, es absurdo*”. En ambos casos se puede observar como la tecnología ha facilitado llevar el trabajo a



espacios como el hogar, específicamente, debido a la particularidad de algunas actividades del trabajo intelectual-académico como preparar clases, revisar trabajos o elaborar artículos, los cuales necesitan como insumos básicos para su generación una computadora, archivos o documentos digitales, y al propio docente-investigador, es que los espacios para realizar el trabajo se han reconfigurado.

Con base en lo expuesto anteriormente, podemos analizar que las cargas de trabajo excesivas, aunadas a los dispositivos electrónicos, han posibilitado que los espacios para la realización del trabajo académico puedan ser, ahora más que nunca, la casa de los suegros, el hotel donde uno se hospeda durante sus vacaciones en la playa, la sala de un congreso, un café con instalaciones especialmente diseñadas para ello como el Starbucks, o cualquier otro. La sobrecarga laboral no sólo ha modificado las funciones que tiene que realizar un docente investigador, además se han reconfigurado también los espacios de trabajo, como mencionaba una entrevistada *“el espacio de trabajo puede ser cualquier lugar, porque en este tipo de trabajos es difícil saber cuándo termina la jornada laboral”* (E14).

De acuerdo con lo expuesto respecto a la categoría estrategias, podemos analizar que, como ya habíamos mencionado, los profesores-investigadores SNI no son sujetos pasivos respecto a las estructuras que los circundan y constriñen, más bien, a partir de ellas generan estrategias sociales y laborales que les ayudan a sobrellevar las cargas de trabajo y les hacen vivenciar su experiencia dentro del SNI de una forma particular por medio de la movilización de recursos o capitales de los que disponen, ya sean estos de carácter social, individual, cultural o político. Estrategias como el uso de tiempos y espacios, la colaboración en la investigación y la comunicación instrumental, son solo un ejemplo de ello. A continuación, presentamos nuestra exposición de conclusiones y temas para la discusión.

## Capítulo 5

### EXPOSICIÓN DE CONCLUSIONES Y TEMAS PARA LA DISCUSIÓN

A manera de conclusiones podemos decir que, la experiencia del docente-investigador SNI se construye desde dimensiones de vida con lógicas muy distintas entre sí, sin embargo, estas distintas lógicas no están desarticuladas o atomizadas. Es así que observamos que las motivaciones que los profesores y las profesoras tienen para adherirse a este programa están impulsadas, dinamizadas, tanto por elementos concretos como la precariedad y la flexibilidad laboral, en donde la búsqueda de certidumbre en el trabajo y la consolidación de una trayectoria laboral juegan un papel primordial, como por elementos subjetivos como el reconocimiento, el compromiso social e institucional, y la proyección de mejores condiciones de vida para el sujeto mismo y sus seres queridos, respecto a los cuales sin duda se piensa que el SNI es un peldaño importante para la consecución de estos objetivos.

Al menos eso parece ser evidente, como lo hemos mostrado en nuestro capítulo de resultados, en cuanto a la población de profesores-investigadores SNI más jóvenes o de más reciente inserción al programa y a la vida académica. Ante la pérdida presupuestal que ha tenido la universidad pública en las últimas dos décadas, y como resultante de ello, la reducción de plazas de tiempo completo ofertadas, el SNI se ha vuelto una certificación que puede jugar o favor de la obtención de una de esas pocas plazas ofertadas y para las que cada vez se exige un perfil académico más alto.

El SNI como una certificación o credencial no está exento de generar conflictos en los académicos. Una cantidad relevante de nuestros entrevistados mostraron estar en desacuerdo con la credencialización que el SNI supone y con los usos instrumentales que de él se hacen en la universidad pública, y en donde parece que el aspecto político del SNI es más relevante que sus aspectos científicos y académicos. Aunque existe disconformidad en muchos casos respecto al SNI, los sujetos lo adoptan y se adaptan a él, lo cual puede abrir la discusión a conceptualizar

el SNI como medio de disciplinamiento para generar conductas esperadas y deseadas en la universidad pública, tal cual lo señalaba Ibarra Colado en su estudio de tesis doctoral (2001).

Al igual que con nuestra categoría de análisis motivaciones, en las categorías de análisis condiciones y estrategias también encontramos una superposición de elementos subjetivos y objetivos. El entramado de acciones, sentidos, significados, normas y valores, al igual que los atravesamientos académicos, políticos, económicos, culturales, sociales, individuales y afectivos que conforman la experiencia de un profesor-investigador complejizan, o al menos no facilitan, la comprensión del fenómeno SNI en la universidad pública, y en este caso específico en la Universidad Autónoma de Querétaro.

Nuestro acercamiento a campo nos ha convencido de la relevancia y pertinencia que tiene la investigación sobre los programas de estímulos, evaluación, regulación o deshomologación salarial (como quiera llamárseles) desde la perspectiva fenomenológica o la perspectiva del autor. En ese sentido consideramos que la elección del enfoque teórico fue afortunado debido a que la fenomenología enfatiza el sentido y significado que tienen las acciones para los sujetos sociales, y dado que en nuestro rastreo del estado de la cuestión no pudimos localizar investigaciones respecto al SNI articuladas desde esta perspectiva, confirmamos no sólo la importancia sino incluso la necesidad de indagar este fenómeno desde el espacio de posibilidades que brinda la sociología fenomenológica. Sin embargo, es difícil para nosotros identificar los alcances y limitaciones de nuestra investigación sin el riesgo de caer en la soberbia o en la conmisericordia. Tratando de no caer en ninguno de estos dos extremos realizamos el siguiente ejercicio crítico-reflexivo.

Si bien esta es una investigación que tenía la pretensión de ser un estudio fenomenológico, creemos que es necesario reconocer que no logramos ese cometido. La descripción densa, la exquisitez en el detalle, pero sobre todo la capacidad de transportar al lector a la vivencia cotidiana, al mundo de vida del profesor-investigador SNI fue un objetivo no logrado. La respuesta al por qué no se

obtuvieron los resultados esperados en ese aspecto puede venir desde varios lados; las herramientas metodológicas fueron inadecuadas, el trabajo de campo se inició tarde, falta de alcance cultural por parte del investigador, falta de tiempo para la realización de la investigación, pretensiones muy altas y falta de experiencia, entre otras.

Nuestra consideración es que las herramientas metodológicas pudieron haber sido más robustas y no limitarnos a la entrevista en profundidad, el cuestionario sociodemográfico y las notas de campo, sin embargo, pensamos que el *error* no provino desde este punto, por el contrario, aunque pueda parecer limitada, la entrevista en profundidad y la cantidad de información cualitativamente relevante que arrojó, tal vez rebasó nuestra capacidad y el tiempo con el que contábamos para sacar provecho de forma óptima a tal cúmulo de posibilidades.

Además, como Umberto Eco (1977) menciona, un alcance cultural limitado en determinadas temáticas puede obstaculizar nuestra curiosidad científica. Creemos que este fue el caso. Nuestro principal error, o mejor dicho, nuestra ingenuidad radicó en homologar un estudio desde la perspectiva del actor con un estudio fenomenológico, ya que aunque parecidos en el énfasis subjetivo y cualitativo del que dotan a una investigación, no son lo mismo. Consideramos pues, que esta investigación logró captar y reflejar la perspectiva del actor pero no logró transmitir la experiencia fenomenológica del actor. Nuestra pretensión en este punto estuvo por encima de nuestro alcance.

Aunado a lo anterior, el factor tiempo también jugó en nuestra contra. Un estudio fenomenológico requiere de tiempo necesario no sólo para observar a detalle, sino para comprender procesos psico-sociales que tienen sus propios ritmos y lógicas, y que, afortunadamente, no tienen por qué adaptarse a los ritmos institucionales, ni a las lógicas CONACYT. Como menciona Enrique de la Garza, la realidad social es más ágil que nuestras teorías y nuestros métodos. En sentido similar, Paul Feyerabend mencionaba que la realidad no respeta límites disciplinarios ni enfoques epistemológicos (1986), no podemos enmarcarla en temporalidades de dos años ni en razones instrumentales, y menos aun tratándose

de estudios de carácter fenomenológico. Comprender la vida cotidiana, el mundo de vida, la *realidad suprema* requiere como elementos mínimos el tiempo y la paciencia.

Expuestas pues algunas de las limitaciones de este estudio, delinearemos lo que creemos son alcances o aportaciones de nuestro trabajo. Si bien, como ya mencionamos, este estudio no puede ser caracterizado como una investigación fenomenológica, consideramos que sí puede ser considerado un estudio desde la perspectiva del actor. Desde esta perspectiva consideramos que esta investigación logró responder de forma satisfactoria a las preguntas ¿Cuáles son las motivaciones para adscribirse a un PDS como el SNI? ¿Cuáles son las condiciones en las genera investigación científica un académico SNI en la UAQ? y ¿qué estrategias implementan los actores para poder cumplir con el doble perfil de decentes-investigadores?

Consideramos que las respuestas a estas preguntas aportan elementos cualitativamente relevantes en cuanto a la comprensión de las motivaciones, condiciones y estrategias de los investigadores adscritos al SNI en la UAQ, y lo hace desde un enfoque (la perspectiva del actor) que no ha sido explorada por otros investigadores, o al menos nosotros no hemos podido rastrear este tipo de investigaciones.

De esta forma, es que nuestra investigación da cuenta de los aspectos subjetivos que articulan nuestra triada categórica motivaciones-condiciones-estrategias, lo cual nos ha permitido comprender los sentidos y significados que tienen para nuestros sujetos de investigación sus prácticas y acciones, qué las impulsan o en interacción con quién o qué se generan (familia, búsqueda de certidumbre laboral, reconocimiento institucional y social), cuáles son sus preocupaciones respecto a al SNI y respecto a la UAQ, y en qué condiciones realizan sus actividades (condiciones laborales y contractuales resultantes de las nuevas formas precarizadas y flexibilizadas del trabajo académico en la universidad pública, desigualdades institucionales y de género, condiciones contractuales y personales), y asimismo se han expuesto las estrategias sociales y laborales que

ayudan a resolver a los profesores-investigadores SNI condiciones concretas y subjetivas como las cargas y exigencias de trabajo que parecen estar enmarcadas en una lógica de productivismo, eficientismo e instrumentalismo, valores de la denominada *Nueva Gestión Pública*. Entre las estrategias expuestas se encuentran el uso de tiempos y espacios (trabajo al hogar, hogar al trabajo), la colaboración investigativa y la comunicación instrumental.

Es así que pensamos que nuestro estudio logra mostrar un lado más humano de los investigadores e investigadores pertenecientes al SNI al evidenciar como las acciones de los mismos se nutren tanto por afectos, valores, intereses y creencias, y no sólo por una lógica instrumental de costo-beneficio en un sentido económico. Creemos que asumir esta última postura sería trivializar el complejo fenómeno del SNI en relación con la universidad pública.

Nuestro acercamiento a la parcela de la realidad social que decidimos investigar, nos ha dejado con más preguntas que respuestas, nos ha generado disonancias cognitivas y desfases interpretativos, llegados a este punto nos es difícil responder a la pregunta planteada por Manuel Gil Antón ¿qué son los académicos mexicanos en los albores del siglo XXI, sujetos, actores sociales, agentes, simuladores o cómplices? A lo sumo, y tratando de no homogeneizar y trivializar las experiencias de los académicos, nos atrevemos a decir que nuestros hallazgos en campo más bien delinean seres humanos en conflicto adaptándose a realidades atípicas, precarias, flexibles y en ocasiones corrosivas. Nuestra investigación deja abiertas temáticas como la discriminación regional e institucional generada por el SNI, las brechas de desigualdad entre los diversos tipos de académicos en la universidad pública, los centros-periferia en la educación superior en México, la opacidad en los criterios de evaluación y en los comités evaluadores del SNI, la pertinencia de los mecanismos de regulación y evaluación al trabajo académico, las prácticas perversas generadas por empresas como Scopus y Elsevier o la empresarialización de la universidad pública. Temáticas que han sido puestas de relieve y son centros de interés y preocupación de nuestras entrevistadas y entrevistados.

Como cierre de nuestra investigación queremos decir que hemos decidido mostrar tanto lo que consideramos las limitaciones como los alcances de nuestro estudio, ya que asumimos el hecho de que una investigación científica no sólo debería dar cuenta y celebrar sus aciertos y alcances, también debería dar cuenta de sus limitaciones, de los escollos, de los errores que se cometieron en el camino. La práctica científica, la ciencia misma no es una actividad meramente racional y exenta de errores. El camino de la ciencia, del conocimiento, está más lleno preguntas que de respuestas, y en este transitar no siempre se unen todos los cabos, ni todas preguntas se responden, por el contrario, una buena investigación debería de generar insumos para responder algunas cuestiones, pero sobre todo para seguir elaborando preguntas.

Sócrates decía “*yo sólo sé que no sé nada*” para ilustrar el doloroso círculo del conocimiento, pues cada que resolvemos una interrogante nos surgen diez más que nos hacen ver nuestra ignorancia frente al mundo. Sin embargo, estas nuevas interrogantes no son derrotas, son más bien el alimento mismo de la curiosidad humana, curiosidad por el conocimiento. Umberto Eco decía “*hacer una tesis significa divertirse y la tesis es como el cerdo, en ella todo tiene provecho*” (1977:231), nosotros asumimos su postura. Esta tesis nos ha permitido conocer, aprender de nuestros errores y aciertos, pero queremos enfatizar no sólo el proceso de aprendizaje que implica hacer una investigación, sino sobre todo la *lúdica*, la *erótica* del conocimiento, hay que divertirse como menciona Eco, hay que hacer del conocimiento una experiencia sensual, es decir, no sólo de la mente, también de los sentidos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta Silva, Adrián (2004) “El soborno de los incentivos”, en Ordorika Imanol (coord.) *La academia en jaque: perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior en México*, diciembre 2004, Universidad Nacional Autónoma de México, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, México, D.F. pp. 75-88.
- Acosta Silva, Adrián (2009) “Príncipes, Burócratas y Gerentes: El gobierno de las universidades públicas”.
- Amado Moreno, María Guadalupe; Sevilla García, Juan José; Galaz Fontes, Jesús Francisco (2013) “La productividad académica en las instituciones públicas tecnológicas mexicanas”, *Revista Electrónica “Actualidades investigativas en educación”*, vol. 13, núm. 2, 2013, Universidad de Costa Rica, pp. 1-19.
- Brígida, García (2011), “Las carencias laborales en México; conceptos e indicadores”, en Edith Pacheco, Enrique de la Garza y Luis Reygadas (Coordinadores) *Trabajo atípicos y precarización del empleo*, México: COLMEX. Págs. 81-113.
- Bourdieu, Pierre (2008), *Homo academicus*, Editorial Siglo XXI, Buenos Aires, Argentina, 2008, pp. 11-167.
- Buendía, Angélica; García Salord, Susana; Grediaga, Rocío; Landesman, Monique; Rodríguez-Gómez, Roberto; Rondero, Norma; Rueda, Mario; Vera, Héctor (2017) “Queríamos evaluar y terminamos contando: alternativas para la evaluación del trabajo académico”, *Perfiles educativos*, vol. XXXIX, núm. 157, 2017, HSUE-UNAM, pp. 200-219.
- Burin, Mabel (2008) “Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización”. *Armario de Psicología*, 2008, vol. 39, núm. 1, 75-86, Facultad de Psicología, Universidad de Barcelona.
- Bustos, Olga (Sin año) “Mujeres rompiendo el techo de cristal: el caso de las universidades” en *Revista Omnia*.



- Campos Ríos, Guillermo; Martínez de Ita, María Eugenia (2014) “El mercado de trabajo de los investigadores en México” en Corona Treviño Leonel (coord.) *Educación Superior en México: problemas y perspectivas ante la sociedad del conocimiento*, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Economía, Juan Pablos Editor, México, 2014, pp. 151-175.
- Carson, John (2004), “The Science of Merit and the Merit of Science: Mental order and social order in early twentieth-Century France and America”, en Sheila Jasanoff (coord.), *States of Knowledge: The co-production of science and social order*, Londres, Routledge, pp. 181-205.
- Castillo, J. y Prieto, C. (1990): *Condiciones de trabajo, un enfoque renovador de la sociología del trabajo*, Madrid: CIS.
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2017) “Acuerdo por el que se emite el nuevo Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores”, en *Diario Oficial*, primera sección, pp. 105-118.
- Corral, Raúl (2004) “Qué es la subjetividad” en *Polis: investigación y análisis sociopolítico y psicosocial*, vol. 1, núm. 4, pp. 185-199.
- Cuninghame, Patrick (2008) “Edufactory: precarización de la producción del conocimiento y alternativas”, *Bajo el Volcán*, vol. 7, núm. 13, 2008, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Puebla, México, pp. 11-24.
- De la Garza, Enrique (2006). *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques*. México, Anthropos.
- De la Garza, Enrique (2013) “¿Hacia dónde va la teoría social?”, pp. 19-38. En: *Tratado Latinoamericano de Sociología*. UAM-Anthropos. España.
- De la Garza, Enrique (2018) “La metodología configuracionista para la investigación”, Universidad Autónoma Metropolitana, Ciudad de México, Editorial Gedisa, S.A.
- De la O, María Eugenia y Guadarrama, Rocío (2006), “Género, proceso de trabajo y flexibilidad laboral en América Latina”, en De la Garza, Enrique (2006)

Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques. México: UAM/Anthropos. Págs. 289-308.

De Oliveira, Orlandina; Salles, Vania (2000) "Reflexiones teóricas para el estudio de la reproducción de la fuerza de trabajo" en De la Garza Toledo Enrique (coord.) Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, El Colegio de México, México, D.F. 2000, pp. 619-643.

De Vries, Wietse (2017) "20 años después: la calidad, la eficiencia y la educación superior", Universidad Benemérita de Puebla.

Durand, Jean-Pierre (2011) La cadena Invisible. El trabajo hoy: flujo tenso y servidumbre Voluntaria, México: Fondo de Cultura Económica, pp. 182-216.

Eco, Umberto (1977) Cómo se hace una tesis. Editorial Gedisa S.A. Barcelona, España.

Feyerabend, Paul (1986) Tratado contra el método: esquema de una teoría anarquista del conocimiento. Editorial Tecnos, S.A. Madrid, España.

Galaz Fontes, Jesús Francisco; Gil Antón, Manuel (2009) "La profesión académica en México: un oficio en proceso de reconfiguración" *REDIE. Revista Electrónica Educativa*, Vol. 11, Núm. 2, 2009, Universidad Autónoma de Baja California, México, pp. 1-31.

Galeano Marín, María Eumelia (2012) "Estrategias de investigación social cualitativa: el giro en la mirada", La Carreta Editores, Colombia.

García, Brigida (2001) "Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México", en *Papeles de Población*, vol. 7, núm., 27, enero-marzo, 2001, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México, pp. 44-61.

Giddens, Anthony; (1991) "El estructuralismo, el post-estructuralismo y la producción de la cultura" en Giddens, Anthony; Turner, Jonathan, La teoría social hoy, Alianza Universidad. Madrid.

- Giddens, Anthony (2012 [1992]) *Sociología* Apartado 3. Teorías y perspectivas sociológicas, Editorial Alianza, pp.88-128.
- Gila Antón, Manuel (2000) “Un siglo buscando doctores”, en *Revista de la Educación Superior*, No. 113, Vol. XXIX , enero – marzo de 2000. ANUIES, México, 2000.
- Gil Antón, Manuel (2013) “La monetarización de la profesión académica en México: Un cuarto de siglo de transferencias monetarias condicionadas”, *Espacios en Blanco, Revista de Educación*, núm. 23, junio, 2013, Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina, pp. 157-186.
- Gil Antón, Manuel (2014) “Los jóvenes académicos en el siglo XXI: de la oportunidad inesperada al retorno al privilegio”, *El Colegio de México*, A.C. pp. 313-361.
- Gil Antón, Manuel (2015) “El imperio de las propinas”, en *Historias Paralelas*, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, pp.19-43
- Gil Antón, Manuel; Contreras Gómez, Leobardo Eduardo (2017) *El Sistema Nacional de Investigadores ¿espejo y modelo?* *Revista de la Educación Superior*, vol. XLVI (4), núm. 184, octubre-diciembre, 2017, pp. 1-19.
- Giménez, Gilberto (2004) “Pluralidad y unidad de las ciencias sociales”, *Estudios Sociológicos*, vol. XXII, núm. 2, mayo-agosto, 2004, pp. 267-282. *El Colegio de México A.C. Distrito Federal, México.*
- Herzlich, Claudine, (1979) “La representación social: sentido del concepto” en Serge Moscovici (compilador). *Introducción a la psicología social*. Barcelona, Planeta, 1979.
- Hernández Sampieri, Roberto (2010) “Metodología de la investigación”, México, D.F. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A de C.V.
- Ibarra Colado, Eduardo (2001) “La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización”, 2001, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, Ciudad Universitaria, 04510, Coyoacán, México, D.F. pp. 11-130.
- Ibarra Colado, Eduardo: Rondero López Norma (2005), “Regulación del trabajo académico y deshomologación salarial: balance general de sus ejes

- problemáticos”, en T. Bertussi y G. González (coords.) *Anuario Educativo Mexicano; visión retrospectiva*, año 2005, México, Universidad Pedagógica Nacional/ Miguel Ángel Porrúa/ H. Congreso de la Unión, pp. 569-601.
- Ibarra Colado, Eduardo; Porter Galetar, Luis (2007), “El debate sobre la evaluación: Del homo academicus al homo economicus”, *Reencuentro*, abril, núm. 048, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, Distrito Federal, México, pp. 34-39.
- Iranzo, Consuelo y Leite, Marcia de Paula (2006), “La subcontratación laboral en América Latina”, en De la Garza, Enrique (2006) *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. México: UAM/Anthropos. Págs. 268-288.
- León, Francisco (2000), “Mujeres y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980-1990”, Serie Mujer y Desarrollo, núm. 28 Santiago de Chile: CEPAL.
- Marx, Karl ([1867] 1976) “El Capital. Crítica de la economía política”. Libro Primero, el proceso de la producción del capital 1, junio 1976, Siglo XXI de España, S.A. Sector Foresta, I. 28760 Tres Cantos. Madrid, España, pp. 5-173.
- Merton, Robert ([1949] 2013) *Teoría y estructuras sociales*. México: FCE, pp. 124-160.
- Moguel, Reyna; Moreno, Sandra, (2005) “Estrategias sociales: de la sobrevivencia a las contingencias” en *Papeles de Población*, vol. 11, núm. 46, octubre-diciembre, 2005, pp. 139-159 Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México.
- Moreno, Lilia (2010) “Los programas de estímulo (PROED y PROEPA) y la contribución de los profesores de asignatura al Desarrollo de las Funciones Sustantivas en la UAEM”. Tesis maestría. Universidad Autónoma Metropolitana, Campus Azcapotzalco.
- Moscovici, Serge, (1961) “El psicoanálisis, su imagen y su público” Buenos Aires, Huemul, 1979.

- Neffa, J. C. (2002). ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva. Buenos Aires: Área de Estudio e Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo (SECYT).
- Pérez, Ricardo, (2011) “Profesión académica y nuevas condiciones de producción intelectual” en Pérez, Ricardo y Monfredini, Ivanisi (compiladores) Profesión académica: mecanismos de regulación, formas de organización y nuevas condiciones de producción intelectual, Universidad de Guadalajara, Centro Universitario del Norte. Págs. 23-34.
- Pozas, María de los Ángeles, (2006) “La Nueva Sociología Económica: debates y contradicciones en la construcción de su objeto de estudio”, en De la Garza, Enrique (2006) Tratado latinoamericano de Sociología México: UAM/Anthropos. Págs. 89-102.
- Reygadas, Luis (2011), “Introducción: Trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda?”, en Edith Pacheco, Enrique de la Garza y Luis Reygadas (Coordinadores) *Trabajo atípicos y precarización del empleo*, México: COLMEX. Págs. 21-45.
- Rodríguez Javier; Leyva Marco (1998) “Estructuración y sistema en la teoría sociológica contemporánea”, en Revista Polis 96, vol. 2, UAM-I, Depto. de Sociología, pp. 85-111.
- Rondero López, Norma (2007) “Impacto de las becas y estímulos en la producción del trabajo académico: el caso de la Universidad Autónoma Metropolitana”, en Sociológica, año 22, número 65, septiembre-diciembre de 2007, pp. 103-128.
- Rodríguez E. Carlos (2016) “El Sistema Nacional de Investigadores en Números”. Foro Consultivo Científico y Tecnológico, AC, Calle Melchor Ocampo, No.305, México, D.F.
- Schutz, Alfred, ([1959] 2013) “Estudios sobre teoría social. Escritos II”. Argentina: Amorrortu, pp. 31-92.
- Schutz, Alfred, ([1962] 2008) “El problema de la realidad social. Escritos I”. Argentina: Amorrortu.

UAQ (2017) UAQ, Dirección de Investigación y posgrado. Informe “Investigadores de la UAQ, miembros del SNI”. Recuperado de: <http://dip.uaq.mx/docs/investigacion/SnisVigentesparaWeb.pdf>

UAQ (2017) UAQ, Unidad de Informática y Estadística Universitaria. Recuperado de: <http://planeacion.uaq.mx/uii/index.php/indicadores>

UAQ (2018) UAQ, Dirección de Investigación y posgrado. Informe “Investigadores de la UAQ, miembros del SNI”. Recuperado de: <http://dip.uaq.mx/docs/investigacion/SnisVigentesparaWeb.pdf>

Uribe Ortiz, Carolina (2015) “El *ethos* científico en tres facultades de la UAQ. Un estudio a partir de los programas de estímulos”. Tesis maestría. Universidad Autónoma de Querétaro, Facultad de Ciencias Políticas y sociales.

Vela Peón, Fortino (2001) “Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa” en Tarres María Luisa (coord.) Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social, FLACSO, México, D.F. pp. 63-91.

Vera, Héctor (2017) “El homo academicus y la máquina de sumar: profesores universitarios y la evaluación cuantitativa del mérito académico” Perfiles Educativos, vol. XXXIX, núm. 155, 2017, HSUE-UNAM, pp. 87-106.

Zabluovsky, Gina (2007) “Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder”, Política y cultura, núm. 28, otoño, 2007, pp. 9-41, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, Distrito Federal, México.