



**El Colegio
de la Frontera
Norte**

**CÁTEDRAS CONACYT: ¿PRECARIEDAD LABORAL O
NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN?**

Tesis presentada por

Oyuki Arce Miyaki

para obtener el grado de

MAESTRA EN ESTUDIOS DE POBLACIÓN

Tijuana, B. C., México
2016

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Director(a) de Tesis: _____
Dr. Redi Gomis Hernández

Aprobada por el Jurado Examinador:

1. _____

2. _____

3. _____

DEDICATORIA

Para Amelia.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi director de tesis, el Dr. Redi Gomis por su apoyo, honestidad, comprensión y por mantener la capacidad de asombro, misma que fue una de las motivaciones para realizar este proyecto. Por fomentar mi autonomía y por permitirme experimentar en el mundo de la investigación, por no limitarme y por tener siempre la puerta abierta para resolver mis dudas. Lo voy a extrañar.

Gracias a mi profesora y lectora interna, la Dra. Marlene Solís, así como a mi lectora interna, la Dra. Fiorella Mancini por sus acertadas observaciones y por su disponibilidad.

Quiero agradecer las contribuciones hechas a Max Matus y Luis Calva: gracias por sus ideas, por mantenerme al tanto, por dedicar un poco de su tiempo a mi proyecto y por mostrar tanto interés en él.

Principalmente agradezco a los Catedráticos entrevistados: sin su apoyo este trabajo no hubiera sido posible. Gracias por la disposición, la confianza y la comprensión, he aprendido mucho de ustedes y espero que este trabajo les guste tanto como a mí.

Dra. Eunice, Almita y Ana María: gracias por su amabilidad, disposición y paciencia, por estar siempre procurando el bienestar del “rebaño” y por apoyarme cuando más lo necesité.

Gracias, Oscar, por tu paciencia y por estar al tanto.

A CONACYT agradezco por la beca otorgada durante estos dos años y a El Colef por la confianza puesta en sus alumnos, el apoyo y la preparación otorgada.

RESUMEN

El objetivo central de la tesis es el análisis de cómo los jóvenes investigadores que sustentan las nuevas plazas llamadas Cátedras CONACYT experimentan subjetivamente las condiciones laborales usualmente asociadas a la precariedad, las cuales se desprenden directamente del particular régimen de contratación laboral al que están atados.

Tal condición atípica ha sido equiparada a los escenarios de subcontratación laboral, como los servicios de limpieza o seguridad, tan comunes en las instituciones. Y tal subcontratación, al mismo tiempo, se ha vinculado en la literatura a efectos de intensificación de las condiciones de precariedad.

La información necesaria para poder responder a esta problemática se obtuvo de 17 entrevistas realizadas a catedráticos de 10 instituciones. Se realizó un análisis de contenido de la información recabada a través del programa Atlas.ti. Posteriormente se aplicó una encuesta y tres entrevistas de seguimiento que apoyarán una parte de las respuestas reflejadas en dicha encuesta.

En sentido general, los resultados apuntan a que: 1) Existe precariedad respecto al sentido de pertenencia del catedrático respecto a las dos instituciones (CONACYT e Institución Receptora), a las prácticas que se realizan a partir de las decisiones de cada institución y por la ambigüedad en los términos contractuales establecidos por CONACYT; 2) No existe precariedad en aspectos como el salario percibido, las prestaciones, y la libertad de práctica que pueden tener en ciertas instituciones, esto, en comparación con la oferta de empleo actual.

Palabras clave: subcontratación, subjetividad laboral, precariedad laboral, Cátedras CONACYT

ABSTRACT

The main objective of the thesis is the analysis on how young investigators that occupy the new placements called CÁTEDRAS CONACYT subjectively experience the labor terms usually associated to precariousness, which follows directly from a particular labor recruitment system they are bound to.

Such atypical condition has been equated to the stages of subcontracted labor, such as cleaning or security services which are very common in institutions. And subcontracting, at the same time, has been linked in the literature to the effects of the increasing precarious conditions.

The information needed to address this situation was gathered from 17 interviews of professors from 10 institutions. A content analysis was performed using the information collected through the Atlas.ti software. Subsequently, a survey was applied along with 3 follow-up interviews that would support some of the responses of the survey.

Generally speaking, the results indicate that: 1) There is insecurity in regards to the ownership of the professor between the two institutions (CONACYT and the Receiving Institution), practices applied based on the decisions of each party, and for the ambiguity of the contractual

terms established by CONACYT; 2) There is no precariousness with the perceived salary, benefits, and freedom of practice that they can have in certain institutions, this, in comparison with the current job market.

Keywords: Subcontracting, labor subjectivity, precarious jobs, Cátedras CONACYT

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	11
1. MARCO TEÓRICO	6
1.1 Introducción	6
1.2 Subcontratación	7
1.2.1 <i>¿Qué es la subcontratación?</i>	7
1.2.2 <i>Tipos de subcontratación</i>	8
1.2.3 <i>Ventajas y desventajas de la subcontratación laboral para empresarios y trabajadores</i>	9
1.2.4 <i>Subcontratación de investigadores</i>	13
1.2.5 <i>Subcontratación como contratación atípica</i>	14
1.3 Precariedad laboral	14
1.3.1 <i>Origen de la precariedad</i>	15
1.3.2 <i>Las dimensiones de la precariedad laboral</i>	16
1.3.3 <i>La inseguridad relacionada con la precariedad</i>	16
1.4 Dimensión subjetiva	18
1.4.1 <i>Factores que influyen en la subjetividad laboral</i>	18
1.4.2 <i>Satisfacción laboral como reflejo y determinante de la subjetividad laboral</i>	20
1.4.3 <i>Subjetividad de la precariedad laboral</i>	21
1.4.4 <i>Subcontratación vinculada a la precariedad laboral</i>	23
1.4.5 <i>Contrato psicológico</i>	24
1.4.6 <i>Precariedad vivida</i>	26
1.4.7 <i>Interiorización de la precariedad</i>	29

2. MARCO CONTEXTUAL DEL OBJETO DE ESTUDIO: EL ENCUADRE REGULATORIO Y PERFIL DE LOS CATEDRÁTICOS	30
2.1 La subcontratación en la legislación mexicana.....	32
2.1.1 <i>Ley Federal de Trabajo</i>	33
2.2 Las Cátedras CONACYT.....	35
2.2.1 <i>Origen de las Cátedras</i>	35
2.2.2 <i>Lineamientos y contrato de trabajo</i>	38
2.3 Perfil de los catedráticos.	42
3.MARCO METODOLÓGICO	45
3.1 Primera aproximación.	45
3.1.1 <i>Tipo y diseño de la investigación</i>	45
3.1.2 <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	45
3.1.3 <i>Criterios de selección</i>	46
3.1.4 <i>Población y muestra</i>	47
3.1.5 <i>Procesamiento de los datos</i>	48
3.2 Segunda aproximación	49
3.2.1 <i>Tipo y diseño de la investigación</i>	49
3.2.2 <i>Instrumentos de recolección de datos.</i>	50
3.2.3 <i>Población y muestra</i>	51
3.2.4 <i>Operacionalización de los conceptos</i>	51
4. RESULTADOS	52
4.1 Entrevistas semiestructuradas	52
4.1.1 <i>Convocatoria para Cátedras</i>	52
4.1.2 <i>Contrato</i>	55
4.1.3 <i>Tareas laborales</i>	62

4.1.4	<i>Comunicación</i>	68
4.1.5	<i>Sentido de pertenencia</i>	70
4.1.6	<i>Movilidad</i>	71
4.1.7	<i>Motivaciones</i>	72
4.1.8	<i>Panorama laboral</i>	77
4.1.9	<i>Aspectos familiares</i>	77
4.1.10	<i>Vulnerabilidad</i>	79
4.1	Tipologías	82
4.1.1	<i>Críticos e inconformes</i>	82
4.1.2	<i>Críticos y que crean estrategias</i>	83
4.1.3	<i>Idealistas</i>	84
4.2	Resultados de la primera evaluación	85
4.2.1	<i>Cumplimiento de metas</i>	85
4.2.2	<i>Congruencia con el puesto</i>	86
4.2.3	<i>Conocimiento de la ley</i>	87
4.2.4	<i>Apoyo laboral</i>	89
4.2.5	<i>Mejoras al programa</i>	89
4.2.6	<i>Evaluación</i>	93
4.2.7	<i>Percepción de inestabilidad</i>	96
5.	CONSIDERACIONES FINALES	98
	BIBLIOGRAFÍA	101
	ANEXOS	i

ÍNDICE DE ANEXOS

Tabla 3.1 Guía de entrevistas.....	i
Tabla 3.2 Datos de la muestra.....	v
Tabla 3.3 Esquema conceptual: Primera ronda de entrevistas.....	vi
Guía 3.1 Encuesta y entrevista de segunda vuelta.....	xiv
Tabla 3.4 Esquema conceptual: Segunda ronda de entrevistas.....	xvii

INTRODUCCIÓN

Desde que tengo uso de razón, he escuchado acerca de lo importante que es la formación académica para poder tener un empleo bien remunerado, estable y con las condiciones óptimas para que, como individuo, se alcance la seguridad, plenitud y amplio poder adquisitivo.

La literatura sugiere que las expectativas laborales de los individuos se elaboran en función de lo que aprende o se anhela dentro del núcleo familiar, esta razón podría explicar por qué la mayoría de los individuos se encuentra en busca del empleo formal, bien remunerado y por tiempo indefinido.

Considerando entonces que el sueño de muchos es conseguir un empleo fijo y donde paguen lo suficiente para no tener carencias, o la necesidad de conseguir un segundo empleo, se recurre a la educación formal que otorgue las herramientas al individuo a fin de desarrollar habilidades específicas. Con el paso del tiempo se ha visto que la escolaridad mínima solicitada en ciertos empleos ha ido en aumento, por lo que es necesario estudiar más a fin de aumentar las posibilidades de tener un empleo ideal, el número de personas que tienen acceso a la educación formal crece, por lo que la competencia se vuelve mayor.

También escuché decir que hace 10 años el trabajo como investigador académico era el ideal para muchas personas que estudiaban un posgrado: cumple con todo lo mencionado anteriormente respecto al puesto deseado, además de ser un empleo que otorga prestigio y cuyos resultados tienen un impacto positivo en la sociedad: horas de clase, producción de artículos académicos, participación en proyectos que beneficien el entorno, entre otros.

Hoy en día se sabe que un grado de maestría o doctorado no será garantía de obtener empleo, tampoco es seguro que se pueda obtener una plaza dentro de una institución académica porque se encuentran saturadas. Ante el creciente número de personas que cuentan con doctorado, el gobierno federal elaboró programa a través de un plan nacional que permite emplear a todas estas personas dentro de instituciones y bajo proyectos específicos, dicho programa se llama “Cátedras CONACYT”.

El objetivo central de la tesis es el análisis de cómo los jóvenes investigadores que sustentan las nuevas plazas llamadas Cátedras CONACYT experimentan subjetivamente las condiciones laborales usualmente asociadas a la precariedad, las cuales se desprenden directamente del particular régimen de contratación laboral al que están atados.

En febrero de 2014 se lanzó por primera vez la convocatoria del programa “Cátedras CONACYT”, con el propósito declarado de “incrementar y fortalecer la capacidad de generación, aplicación y transferencia de conocimiento en las áreas prioritarias para el país” (CONACYT, 2014:2). A primera vista, las condiciones propias de estos empleos parecían ser favorables: contrato por tiempo indefinido, un salario alto, prestaciones debidas --seguridad social y de salud (ISSSTE), vacaciones pagadas, etc.--, incluyendo el derecho al sabático. Pero la relación laboral que se desprende del contrato y la lógica de la política presenta un importante sesgo, inusual hasta ahora en el ámbito académico mexicano: las instituciones en las que estos jóvenes desarrollan y evalúan toda su actividad no interviene en los procesos mediante los cuales se decide su ingreso, promoción y permanencia (Gil Antón, 2014). Si bien en los “Lineamientos” asociados a estas Cátedras se plantea que los beneficiarios de tales plazas pasan a ser “servidores públicos que formarán parte de la plantilla de servicios personales del CONACYT” (CONACYT, 2014b: 3), al mismo tiempo se señala que serán las Instituciones de Educación Superior y los Centros de Investigación los ámbitos por excelencia para desempeñar sus funciones en todo su potencial, fracturando de hecho con ello el modelo de empleo tradicional correspondiente al esquema de “una empresa, un empleador” (Ermida Uriarte & Colotuzzo, 2009; ILO, 1997).

Aun siendo en sentido general favorables las condiciones laborales que se desprenden de su contrato, al mismo tiempo presenta elementos en realidad atípicos. A pesar de gozar de un salario elevado y de prestaciones debidas, los catedráticos responden a dos patrones a la vez: uno es el que evalúa su actividad cotidiana (Instituciones de Educación Superior y los Centros de Investigación) y otro (CONACYT) es el que determina su contratación y permanencia.

Responder para todos los propósitos legales a un empleador mientras que otro es el que dicta sus contenidos de trabajo y establece sus reglas de actividad cotidianas, constituye al menos

una condición atípica del empleo en lo que corresponde a la naturaleza de la contratación formal. Para algunos, esta situación correspondería a un escenario que evoca los regímenes de subcontratación laboral, comparable en cierto sentido a los servicios subcontratados de limpieza o seguridad por parte de las instituciones (Gil Antón, 2014). Sin embargo, cabría preguntarse hasta qué punto los catedráticos CONACYT pueden ser realmente considerados como trabajadores subcontratados, teniendo en cuenta que las Instituciones de Educación Superior y los Centros de Investigación no pagan a CONACYT, su empleador directo, por esa mano de obra, como resultaría en la triangulación clásica. Más bien constituirían usufructuarios de tales recursos humanos. En la tesis se sostiene que sí pueden ser considerados como trabajadores subcontratados. De cualquier manera, consideramos que, por la atipicidad de su relación laboral, amerita un examen profundo de los impactos que tendría la situación en la que se encuentran.

Conectado con esta última idea, una cuestión central, y el punto de interés fundamental aquí, está en que tales regímenes de contratación laboral se encuentran estrechamente asociados en la literatura a grados elevados de precariedad (Bensusán, 2007; Echeverría Tortello, 2006; ILO, 1997; Iranzo y Richter, 2009). En efecto, el vínculo entre subcontratación laboral y precariedad se encuentra bien establecida en la literatura. El argumento central es que el interés principal detrás de la subcontratación de mano de obra es la disminución de costos para la empresa subcontratante, además de librarse de los sindicatos y ganar en flexibilidad respecto al manejo de las relaciones laborales. Como consecuencias, bajo este régimen se amplificarían los atributos visibles de la precariedad laboral –tales como la incertidumbre en cuanto a la continuidad del trabajo; menor control sobre las condiciones de trabajo por parte de los trabajadores, incluyendo los salarios; mayor desprotección frente a acciones arbitrarias de discriminación o despido; bajas remuneraciones salariales; etc.--. Ahora bien, casi toda la literatura sobre estas cuestiones tiene sobre todo como referente directo a los obreros de las fábricas y a ciertas categorías de trabajadores de servicios. Por lo general, personal con baja calificación. Pero los catedráticos CONACYT no responden ciento por ciento a tales definiciones. Se trata de jóvenes con elevadísima calificación y, como se planteó más arriba, con condiciones generales de empleo favorable. ¿Significa esto que en su caso se quiebra la

relación establecida entre subcontratación y precariedad? Se sostiene que en algunos aspectos sí, pero no en otros. La precariedad vivida en el caso de esta población es compleja.

Tal condición atípica ha sido equiparada a los escenarios de subcontratación laboral, como los servicios de limpieza o seguridad, tan comunes en las instituciones. Y tal subcontratación, al mismo tiempo, se ha vinculado en la literatura a efectos de intensificación de las condiciones de precariedad.

Bajo esta perspectiva, en la tesis se busca determinar, en primer lugar, hasta qué punto se puede catalogar el régimen de contratación en el que se encuentran los catedráticos CONACYT con la subcontratación; y, en segundo lugar, hasta qué punto la experiencia laboral vivida por estos jóvenes puede ser descrita como precaria, aun cuando sea en su dimensión subjetiva. En la tesis se sostiene que, de acuerdo a las definiciones clásicas, los catedráticos pueden considerarse como trabajadores subcontratados. Y, al mismo tiempo, que perciben precariedad en algunos aspectos o dimensiones, mientras en otros no.

Esta investigación se compone de cuatro apartados: la primera sección, hace una recapitulación respecto a la discusión teórica en torno a la subcontratación, la precariedad y la importancia del estudio de la subjetividad para la comprensión de la precariedad. Menciona que la subcontratación es una problemática que ha tenido un crecimiento significativo en México, regularmente en la teoría se hace mención de subcontratación en empleos de baja calificación y existen algunos indicios del escalamiento hacia otros ámbitos donde se requiere mayor preparación. La segunda parte hace mención de las políticas que giran en torno a la creación de este programa y bajo qué contexto social y político surge, así como los lineamientos utilizados para las convocatorias y términos contractuales. Tengamos en cuenta que el programa de “Cátedras CONACYT” forma parte de un plan nacional que tiene una temporalidad y a partir de ahí, se crearon una serie de lineamientos por parte de CONACYT bajo la promesa de ser un empleo de tiempo indefinido. En el capítulo del marco metodológico se explicación de las herramientas utilizadas para el trabajo de campo, en este caso el estudio se realiza a través de entrevistas semiestructuradas a 17 catedráticos, en una segunda vuelta, se realiza una encuesta de sondeo y se hacen tres entrevistas semiestructuradas basadas en la

encuesta aplicada. Finalmente, a partir de una categorización, se explican los resultados obtenidos. Por último, se establecen las conclusiones de la tesis

1. MARCO TEÓRICO

1.1 Introducción

El propósito de este capítulo es recuperar el debate que en términos teóricos se ha dado respecto a los dos fenómenos que constituyen el núcleo de interés en esta tesis. Por una parte, la cuestión relacionada con la subcontratación laboral y, por otra, toda la problemática referente a la precariedad laboral. La discusión acerca de la relación existente entre ambos fenómenos es crucial en este apartado. Supuestamente la subcontratación conduce inevitablemente a la precariedad. Se debe adelantar que la importancia de esta discusión radica en que la idea que mueve este estudio es que los catedráticos CONACYT son también trabajadores subcontratados, y en alguna medida, como consecuencia precisamente de su participación en este régimen laboral, también su condición puede catalogarse en alguna medida de precaria.

Por razones que se examinarán a fondo más adelante, el énfasis será puesto en la dimensión subjetiva de la precariedad. Es decir, cómo experimentan subjetivamente los catedráticos su situación laboral. Cabe mencionar que el análisis conceptual se realizará desde una perspectiva sociocultural, en la cual es indispensable el conocimiento del entorno del individuo a fin de comprender cómo ésta determina su experiencia y perspectiva de vida.

Para poder alcanzar un cuadro lo más cabal posible acerca de esta perspectiva teórica, es importante desmontar todos los elementos conceptuales que la componen, y realizar un análisis detallado de cada uno de ellos. Tres son los conceptos fundamentales sobre los cuales se sostiene la discusión. Estos son: la subcontratación laboral, la precariedad y la subjetividad. Veamos primero cada uno de ellos por separado, presentando su definición conceptual, su estructura y su dinámica, antes de presentar la discusión de cómo es la interrelación entre los mismos.

1.2 Subcontratación

1.2.1 ¿Qué es la subcontratación?

El contexto globalizado hace que surja la necesidad de las empresas por adaptarse a fin de ser más eficientes, más productivas, de ofrecer el mejor precio al mercado y obtener mayores ganancias, por lo que la diversificación contractual es una alternativa para que las empresas puedan cumplir con estas metas. La subcontratación es una de estas nuevas formas contractuales, donde los empresarios obtienen la cantidad de mano de obra necesaria durante el tiempo que lo requieran, por lo cual se eliminan los sobrecostos que implica contratar personal de manera directa (Bustamante Salazar y Bermúdez Restrepo, 2010)

Aunque este fenómeno es relativamente reciente, hoy en día se encuentra en expansión dentro del mundo empresarial (Silva, 2010). Consiste esencialmente en el proceso a través del cual una empresa contrata los servicios de otra empresa para que ésta última realice, en el nombre de aquella, alguna o algunas funciones de negocio que antes se realizaban internamente, por lo general funciones supuestamente no críticas a su actividad principal. Se acepta que la ventaja fundamental de la subcontratación para la empresa “subcontratante” es la reducción de costos. Para la empresa “subcontratada”, por su parte, representaría la posibilidad de desarrollar una especialización, generando en definitiva con ello servicios de mayor calidad y a precios más bajos en el mercado.

Respecto al origen de este fenómeno Bustamante Salazar y Bermúdez Restrepo (2010) plantean que el mismo se origina debido a la competitividad que genera la globalización de los mercados, como consecuencia de esto las empresas buscan rentabilidad, y consideran preciso minimizar los costos y contar con mayores estándares de calidad, esto hace que flexibilicen muchos de sus procesos, algunos tan diversos como serían la seguridad de los datos o el tipo y tiempo de contratación de su personal. En este último caso, la subcontratación es una de estas nuevas formas contractuales, donde los empresarios obtienen la cantidad de mano de obra necesaria durante el tiempo que lo requieran, por lo cual se eliminan los sobrecostos que implica contratar personal de manera directa (Bustamante Salazar y Bermúdez Restrepo, 2010).

1.2.2 Tipos de subcontratación

De acuerdo a la OIT (1997) se pueden distinguir dos tipos fundamentales de subcontratación:

- Por una parte, se encuentra la que denominan “subcontratación de la producción de bienes o de la prestación de servicios” (p. 7). En esta modalidad, una empresa le cede a otra, mediante un pago por el resultado, la responsabilidad por el suministro de ciertos bienes o servicios, los cuales deben realizar bajo su propio riesgo y con sus propios recursos, sean estos materiales o humanos. Representa en sentido estricto una actividad comercial. A la empresa usuaria o contratante solo le interesa el producto final, no quiénes ni la manera en que se produjo el mismo.
- Pero, por otra parte, también está la “subcontratación de mano de obra” (Ibíd.), que ocurre cuando el contenido que se intercambia en la relación mercantil no es ni bienes ni servicios, sino mano de obra. En este caso, lo que importa es la subcontratación de personal; dichos trabajadores laboran para la empresa contratante, y se encuentran dentro de su control y supervisión durante el tiempo que dure el contrato. Cabe mencionar que el trabajo lo realizan dentro de los locales de la empresa usuaria, compartiendo el espacio con los trabajadores internos. En este mismo documento de la OIT se menciona que para esta modalidad existen irregularidades contractuales, y que, aunque se presente bajo una forma comercial en realidad apunta “a una relación que es en el fondo análoga a una relación de empleo” (p. 6).

La tesis se centra en la segunda modalidad de subcontratación, es decir, en la subcontratación de carácter laboral. Realizada la distinción, el primer tipo (subcontratación de bienes y servicios) se va a dejar de lado en lo que sigue. Bustamante Salazar y Bermúdez Restrepo (2010) se apegan a esta misma idea, y definen la subcontratación laboral como: “contratar a través de un tercero, llamado subcontratista, al personal que la organización requiere, para ejecutar ciertas actividades o procesos.” (p.42).

1.2.3 Ventajas y desventajas de la subcontratación laboral para empresarios y trabajadores.

Conceptualmente hablando, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (1997) considera que este tipo de régimen laboral establece una relación particular entre la empresa usuaria y el trabajador, la cual se aleja de las relaciones contractuales clásicas. Hacen mención de dos características:

a) La relación está caracterizada por la independencia de las partes que lo conforman: trabajador, empresa usuaria y subcontratante. Debido a que, a pesar de contar con una relación laboral legal estipulada a través de un contrato, las tareas laborales son de carácter tan individualista que en determinado momento es notorio que no se trabaja de manera conjunta o la comunicación es casi nula al momento de efectuar las tareas diarias.

b) A pesar de dicha autonomía, se distingue una relación asimétrica, y quienes se encuentran en una posición de subordinación técnica y de organización, son los empleados. A pesar de contar con dicha independencia en la realización diaria de las tareas, de antemano queda estipulada la posición que el empleado tiene frente a su empleador, y que éste, contractualmente, se encuentra en desventaja.

Al realizar un análisis sobre la existencia de la subcontratación y los motivos por los cuales persiste, resaltan características que hacen que este régimen de contratación resulte adecuado para los empresarios y razones por las cuales sea conveniente considerando los cambios de las últimas décadas en el mercado laboral.

Se pueden mencionar algunas ventajas que tiene dicha figura, así como algunas desventajas que pudieran estar presentes al aplicar estas prácticas en empresas. Martínez y González (2014) plantea una serie de ventajas y desventajas de la subcontratación que a continuación se enlistan:

Ventajas para el empresario:

- Permite una contratación rápida y eficaz, en especial cuando se trata de trabajadores eventuales o transitorios.

- La subcontratación facilita el acceso al mercado de trabajo de ciertos sectores como jóvenes de escasa calificación, estudiantes, mujeres y, en general, demandantes de primer empleo.
- La tercerización genera una competencia entre el personal de planta y el contratado, obligando a los primeros a elevar sus estándares al colocárseles un elemento cercano de fácil objetiva comparación (tratan de conservar su empleo, es decir, la vigencia o la renovación de su contrato).

Desventajas para el empleado:

- Disminución o anulación del control sindical.
- En los casos en los cuales el trabajador se encuentra en régimen de subcontratación, su vida laboral se desarrolla dentro de un parámetro de incertidumbre, ya que las constantes variaciones en sus condiciones de trabajo vuelven al trabajador totalmente inestable.
- En cuanto a la estabilidad en el empleo, este principio no existe, porque la permanencia no depende más que de la voluntad de la empresa de outsourcing, así como de la empresa beneficiaria, cualquiera de ellas puede decidir remover al trabajador de su empleo sin causa justificada careciendo de causa legal para ello.
- El outsourcing provoca una aguda segmentación al interior de la empresa, donde se separa líquidamente al personal propio y al ajeno; esto, en la generalidad de los casos se traduce en una condición desmejorada para el personal eventual, los colocan en posición de subtrabajadores frente al personal estable.
- Genera dificultades en la negociación colectiva, ya que los beneficios, prestaciones, etc., se aplican para los trabajadores de la empresa beneficiaria y no de la prestadora de servicios, implicando un notorio desequilibrio prestacional y económico. Este es un aspecto que puede determinar conflictos cuando ambos grupos de trabajadores laboran dentro del mismo espacio y se hace evidente la diferencia en salarios y prestaciones.

Con el outsourcing no se capacita a los trabajadores de la empresa prestadora de servicios, debido a que no son personal estable de la misma, independientemente que no le resulta rentable el pagarles cursos de capacitación y adiestramiento. (pp. 21-27)

Pero no constituye un fenómeno tan simple. Si bien la subcontratación laboral es un fenómeno cuyos resultados son más beneficiosos a los empleadores que a los empleados, para unos y para otros existen tanto ventajas como desventajas. La OIT, en el documento previamente referenciado (OIT, 1997) menciona que, desde el punto de vista de los empleadores, las ventajas van orientadas a la flexibilidad de los acuerdos en el caso de los niveles cíclicos de producción; ayuda a reducir los costos salariales, al reducir los costos indirectos como los pagos de seguridad social, prestaciones, entre otros; así como los costos salariales directos. Pero también existen inconvenientes, como el riesgo de que los trabajadores subcontratados se encuentren menos capacitados, lo que da pie a la inestabilidad del trabajador y que se enfoquen menos a sus actividades; también pueden existir problemas con la disciplina y la dificultad en las relaciones entre los trabajadores subcontratados y los contratados directos de la misma empresa.

Desde la perspectiva de los trabajadores se perciben también ventajas y desventajas, en ocasiones, ciertas situaciones pueden significar ambas: en el caso de exceso de mano de obra, los acuerdos de subcontratación pueden ser para algunos la única oportunidad para insertarse en el mercado laboral. Una ventaja de la subcontratación es que puede resultar una vía para buscar desde una mejor posición (y, a veces, obtener) un empleo en la modalidad directa dentro de la empresa usuaria, esto les permite evaluar sus oportunidades antes de obtener un empleo de planta en dicha empresa (1997).

Para comprender cómo el régimen de subcontratación puede afectar al trabajador, Bustamante y Bermúdez (2010) hacen un análisis sobre cómo dentro de un sistema organizacional clásico puede ser conflictivo con una contratación no clásica. Plantean que la organización puede entenderse como un gran sistema comprendido por varios subsistemas, en este caso, el humano. A su vez estos subsistemas, de acuerdo a estos autores, pueden ser desagregados en conjuntos de operaciones agrupados de acuerdo con la lógica de su aporte funcional. Contextualizando esta idea en el caso específico del subsistema humano, dentro del cual se

ubicaría el fenómeno de la subcontratación, se pueden identificar los siguientes principales conjuntos de operaciones:

- Subsistema de ingreso: El trabajador se somete a supervisión durante un periodo de prueba con el fin de verificar su adaptación a la organización o a esta y el tercero mencionado; esto, porque cada una de las compañías con las cuales está vinculado representa a un colectivo organizacional, con una “cultura” y unos valores diferentes. Así mismo, se verifica el cumplimiento de las expectativas definidas en la descripción del cargo. ¿Por cuál organización se sienten motivados: ¿por aquella que los contrata directamente o por la empresa a la cual prestan sus servicios, a través de la subcontratación?
- Subsistema de desarrollo: Se considera que este subsistema es el que agrupa los procesos de capacitación y desarrollo personal y profesional de los empleados. Se pudo apreciar que también está determinado por la intención de la rentabilidad organizacional [...] ¿quién debe capacitar al personal subcontratado: la empresa usuaria del servicio o la empresa que lo vincula contractualmente? [...] ¿qué sentimiento suscita en ellos el hecho de no poder participar en los programas de capacitación y desarrollo que la empresa a la cual presta sus servicios ofrece a sus trabajadores vinculados directamente?
- Subsistema de compensación: [...] agrupa conjunto de operaciones para compensar la motivación de los trabajadores. Ocurre desde dos dimensiones: la racional y la emocional. En cuanto a la compensación racional, se agrupa todo lo relacionado con la situación salarial y los incentivos monetarios. En cuanto a la dimensión emocional, se refiere al mantenimiento de la cultura corporativa, al cuidado del clima organizacional, al bienestar y la calidad de vida de los empleados. La motivación del personal no está solo en los aspectos monetarios, también en otros factores de tipo emocional presentes en las interacciones humanas, por lo cual otros factores no monetarios hacen parte de la compensación. (Bustamante Salazar y Bermúdez Restrepo, 2010:46 – 50)

Algunos de los trabajadores subcontratados se sienten motivados por el tipo de trabajo que realizan, aprecian las condiciones laborales que les ofrecen las organizaciones y valoran la oportunidad de trabajar. Para otros, puede resultar conflictivo el hecho de trabajar como subcontratados, debido a que se ve afectado el sentido de pertenencia o cuando sus condiciones

laborales se ven poco favorecidas o disminuidas; para ellos este tipo de contratos puede conducir al miedo e incertidumbre debido a la flexibilidad de su contrato, lo que puede implicar un despido sin anticipación cuando no sean necesarios para la empresa o porque cometan un error.

1.2.4 Subcontratación de investigadores.

Lo examinado hasta aquí permite comprender el fenómeno de la subcontratación en términos generales, aunque lo que nos interesa más específicamente la subcontratación de profesionistas, particularmente en los marcos de la actividad académica. La subcontratación en el ámbito académico en México es un tema sumamente relevante debido a que es una muestra de los alcances de éste régimen, a pesar de que este modelo se encuentra ya vigente en otros países, es relevante estudiar qué sucede cuando se establece en un país en desarrollo cuyas políticas nacionales parecen no ponerse en práctica de la manera adecuada.

Si tuviéramos que situar a los catedráticos CONACYT dentro de alguna teoría que pudiera explicar este fenómeno, sería con lo estipulado por Guy Standing (2014), quien plantea un análisis sobre el “precariado”: lo que él considera es una nueva clase social; son personas que cuentan con educación profesional y constantemente intentan insertarse en empleos que se encuentre de acuerdo con su formación, pero laboran en empleos donde su futuro laboral se torna incierto; esto se debe a la multiplicación de los empleos en proceso de precarización, concepto que define como la “adaptación de las expectativas vitales a un empleo inestable y a una vida inestable” (p. 8)

Standing (2014) menciona que el precariado se encuentra inmerso en empleos inestables, donde constantemente cambian de un trabajo a otro, los acuerdos laborales resultan confusos ya que los contratos suelen ser incompletos y puede que no se establezcan directamente entre empleador y trabajador, sino por medio de intermediarios, como en el caso de las agencias de subcontratación, lo que genera mayor ambigüedad en términos contractuales y de pertenencia.

Lo planteado anteriormente podría ser una descripción que se acerque a la problemática: trabajadores con un alto nivel educativo que, debido a la poca oferta laboral que se adecue a

sus capacidades, y si bien, en la actualidad este sector no conforma una clase social, sería importante considerar cómo la problemática actual podría desarrollarse en un futuro.

1.2.5 Subcontratación como contratación atípica

De acuerdo a Pacheco (2011), la atención hacia la diversificación de los modos de empleo se origina en los países desarrollados; estas nuevas formas, como trabajos atípicos, no estándar, no estructurados o no clásicos se encuentran relacionados con factores de exclusión, de flexibilidad o de inseguridad laboral. La definición de los trabajos atípicos no va en función al número de personas que los ocupan, sino a qué tanto sus lineamientos se alejan de la conceptualización clásica del empleo, como el modelo fordista.

La discusión sobre el concepto de trabajo atípico se origina a partir de la comparación con el modelo de trabajo clásico: industrial, estable, con un solo patrón y trabajando para una sola empresa y con roles organizacionales bien definidos respecto a quién es el subordinado y quién es el patrón, jornada laboral de tiempo completo, contrato por tiempo indeterminado y con seguridad social. De esta manera, se puede definir el trabajo atípico como aquel que tiene características contrarias a lo mencionado anteriormente: sin contrato por tiempo definido, sin jornada laboral establecida, esta relación ya no es bilateral, sino triádica; es riesgoso, pero no necesariamente precario.

La complejidad para la resolución de problemas en este modelo, es que las regulaciones establecidas que pudieran amparar al trabajador, ya no son válidas debido a que siguen contemplando un modelo de trabajo estándar, por lo que es necesario contemplar un sistema legal de protección para las relaciones laborales con estas características situadas fuera del modelo regular. (Pacheco, et al. 2011)

1.3 Precariedad laboral

Partiendo de los aspectos anteriores, se plantea el cuestionamiento de si un empleo dentro del programa “Cátedras CONACYT” pudiera ser sinónimo de un empleo precario por no encontrarse al margen de lo establecido en los términos laborales clásicos.

De inicio, podemos definir la seguridad laboral, Dasgupta (2001) la define como la ausencia de miedo de pérdida del trabajo, es decir, la inexistencia de la amenaza del desempleo, por lo que también podemos inferir que la inseguridad laboral es aquello contrario a esta definición.

Algunos autores coinciden con que hoy en día todos los empleos son precarios en distintos niveles, mencionan que las actuales condiciones de trabajo han dejado de lado los sistemas clásicos de protección laboral y son más quienes se encuentran laborando bajo términos en los cuales sus derechos contractuales se han visto perjudicados.

La precariedad laboral es un estado que caracteriza cada vez más frecuentemente los trabajos actuales, y es resultado de las estrategias empresariales con el fin de flexibilizar los negocios, abaratar los procesos de producción y ser una empresa competitiva a nivel global. Estas modificaciones a las estrategias productivas y de contratación han reestructurado las formas de trabajo, y son cada vez menos convenientes para muchos empleados debido al deterioro contractual. Pero es importante señalar que la precariedad no es un fenómeno exclusivo del mundo empresarial. A veces también se promueven empleos con diversos grados de precariedad desde las propias instancias gubernamentales.

Gómez Tagle (2009) refiere en su análisis que las peores formas laborales son aquellas de baja remuneración, de prestaciones pobres o nulas y donde el trabajador se encuentra en riesgos de cualquier índole. Esta clase de empleos resultan perjudiciales para la salud, la seguridad y el bienestar mental de los individuos; sugiere que los contratos deben celebrarse por medio de común acuerdo, donde no exista ningún tipo de engaño, abuso de poder o violencia ejercida por alguna de las partes involucradas.

1.3.1 Origen de la precariedad.

Rubio Campos sugiere que la precariedad en México, considerando el periodo comprendido entre 1995 y 2010, surge a partir del predominio de los de los modelos de producción post

fordistas por la incursión de las economías al mercado global, que tienen como consecuencia la heterogenización y flexibilización de los mercados de trabajo a nivel mundial (2010:78) Esto sugiere que es un cambio no solo en las economías locales, sino que es un cambio que se dará a nivel mundial.

1.3.2 Las dimensiones de la precariedad laboral

Es ampliamente aceptada la idea de que la precariedad constituye una situación multidimensionalmente determinada, que no se trata de un estado que se tiene o del cual simplemente se carece. En ese sentido, se estaría hablando más bien de un *continuum* que de una condición bivalente. Aunque no existe acuerdo unánime sobre cuáles son estas dimensiones, las apreciaciones seminales de Rodgers y Rodgers (1989) han constituido una referencia obligada por muchos otros autores que posteriormente también han tratado esta cuestión. Un planteamiento interesante es el de Rubio Campos (2010) define dimensiones que caracterizan la precariedad laboral:

- Temporalidad: Referente a la inseguridad de la relación laboral o a la incapacidad de saber si se cuenta con un contrato laboral a tiempo definido.
- Vulnerabilidad: La degradación de las condiciones de trabajo óptimas, comprenden el desempeño del trabajo en las calles, condiciones laborales insalubres y con aquellas características que puedan hacer del empleo un ambiente que genere riesgo físico o mental.
- Insuficiencia Salarial: Que el ingreso generado no permita la satisfacción de las necesidades básicas para una vida estable, tales como alimentación, salud y vivienda.
- Desprotección laboral: La reducción o eliminación de las prestaciones laborales y protección social. (2010:79)

1.3.3 La inseguridad relacionada con la precariedad

Gómez Tagle (2009) explica que existen aspectos que marcan la diferencia entre un trabajo competitivo y uno precario y éste último cuenta con características que le otorgan el carácter

negativo: se caracteriza por requerir baja calificación, la remuneración es reducida, es inestable, eventual, las prestaciones son pocas o nulas y los pagos usualmente pueden ser por horas o a destajo (p. 209)

Uno de los aspectos en los que la precariedad se manifiesta con fuerza es la inseguridad laboral. Para Mancini (2008) la inseguridad laboral se manifiesta en diversos niveles y tipos, esto a partir del contexto del mercado de trabajo, su organización, pero también es importante estudiar las características del individuo que lo vive: sus características sociodemográficas, su historial laboral y sus expectativas de vida profesional a fin de determinar el impacto que las condiciones laborales pueden causar en el trabajador. Menciona también que los tipos y niveles de inseguridad laboral están condicionados por las características institucionales y culturales de los mercados de trabajo, así como por las características de la organización que pueden variar en función de las políticas y decisiones al interior de la empresa.

Mancini resalta que la OCDE reportó a fines de la década de los noventa, que incrementó el número de individuos que perciben sus empleos como inseguros y fue en 1999 cuando la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sugirió el concepto de “empleo decente” para categorizar a los trabajos que permiten la seguridad socioeconómica de los individuos. Es aquí cuando se puede percibir una transición de los modelos de contratación clásica a los empleos que son ya percibidos como precarios, aquellos que no son de tiempo completo, que no se encuentran protegidos, que no son regulares.

Se puede hacer una mención superficial sobre los aspectos que pueden determinar la precariedad laboral, como un referente, a partir de lo que se menciona en la bibliografía. Según Mancini, a mayor flexibilidad en el área de trabajo, existe mayor inseguridad, por lo que se puede asociar las formas no tradicionales del trabajo con un aumento en los niveles de inseguridad. Dasgupta (2001), menciona que las mujeres tienen mayores probabilidades de encontrarse en situaciones de inseguridad laboral que los hombres y según Buechtamann (1993) que en el sector servicios se genera mayor inseguridad a comparación del sector industrial.

1.4 Dimensión subjetiva

1.4.1 Factores que influyen en la subjetividad laboral

La satisfacción laboral es un aspecto muy importante en el examen de la dimensión subjetiva de la precariedad. Supuestamente debería existir una correspondencia inversa entre el grado de precariedad y el de satisfacción laboral. Esto es, a mayor precariedad menor satisfacción, y viceversa. Pero veamos lo que plantean diversos autores al respecto.

Abrajan, et al. (2009) realizaron un estudio respecto a la subjetividad laboral y motivación, la metodología consistió en la aplicación de entrevistas semiestructuradas, en las cuales fueron consideradas las siguientes dimensiones:

- Seguridad en el trabajo: Esta variable se relaciona con una perspectiva subjetiva acerca de la continuación de un trabajo
- Condiciones de trabajo: Referente a las características que permiten el desarrollo profesional del individuo, lo integran las siguientes: ingreso monetario, tiempo, prestaciones, capacitación, oportunidad de desarrollo, seguridad y limpieza, bienestar, incentivos y carga de trabajo.
- Relaciones interpersonales: Implica el carácter social del trabajador, expresado en el número de contactos o relaciones que entabla con los miembros de la organización. [...] relaciones con jefes, compañeros y subordinados.
- Comunicación: La manera en que se expresan las ideas y sentimientos a los involucrados en el entorno laboral, se considera la comunicación con jefes, compañeros y subordinados, si existen.
- Motivación: Es aquello que provoca la acción del individuo, relacionado con la satisfacción de necesidades de logro, afiliación y poder.
- Clima organizacional: Referente a la percepción que el trabajador tiene sobre su entorno laboral y la opinión que tenga sobre éste: si le es agradable o no.
- Grado de estrés: [...] grado de ansiedad que percibe el trabajador en las actividades que realiza. (pp.111-112)

Mancini (2008) sugiere que existen dos dimensiones que conforman la inseguridad laboral: la dimensión objetiva y la subjetiva. La primera comprende las condiciones físicas bajo las cuales se desarrolla el trabajo y se relaciona con la regularidad y estabilidad y se encuentra conformada por las remuneraciones, beneficios sociales, jornadas laborales, entre otros. Entonces resulta importante estudiar este aspecto debido a que estos factores son principales para la construcción de la seguridad y satisfacción laboral del empleado.

La dimensión subjetiva es la parte perceptiva y difiere a partir de la construcción que cada individuo le otorgue a las características objetivas, en una situación donde todos los trabajadores se encuentran inmersos en las mismas situaciones de riesgo, el aspecto subjetivo será diferente entre cada individuo, por lo que la experiencia laboral será distinta. La autora menciona que la inseguridad laboral se expresa en esta dimensión como “la pérdida de poder individual para mantener una continuidad deseada en una situación de empleo amenazada” (p. 4). Entonces se entiende que la dimensión subjetiva comprende la representación del ambiente social y ésta determinará la respuesta que el individuo tenga hacia los cambios objetivos en el contexto laboral, la autora menciona que para enfrentar estos cambios son de importancia la sensación de amenaza y la percepción de autocontrol por parte del empleado.

La importancia en los estudios sobre la precariedad radica en que se busca siempre el bienestar del trabajador y debido a la importancia que el empleo tiene para el individuo, el hecho de que un empleo sea adecuado para el trabajador o no, tiene mucho peso sobre la vida personal. Peralta Gómez (2011) hace mención de la importancia del empleo para el individuo, el cual cumple con diversas funciones psicosociales: otorga sentido de vida y realización, brinda status y prestigio social, es un medio de supervivencia económica y una de las fuentes que construyen la identidad del individuo.

El empleo construye la dinámica de vida, ya que alrededor de éste se construyen la estructuración del tiempo, es una forma de actividad y ocupación, sobre todo, el desarrollar un empleo constituye el origen y desarrollo de destrezas y habilidades, se transmiten normas sociales y expectativas, otorga control y poder. Por ello la importancia de contar con un empleo estable, que provea las condiciones físicas y de seguridad a fin asegurar el desarrollo y bienestar del trabajador.

Y contrario a lo anterior, la autora menciona que actualmente existe un crecimiento de pobreza e inequidad, a la par de la precarización el empleo e informalidad laboral. Las condiciones ideales mencionadas anteriormente no son las que regulan los empleos hoy en día, ya que un mayor número de empleados están experimentando la sensación de un futuro precario, inseguridad y riesgos; no solo por aquellos que se encuentran en búsqueda de empleo, sino también quienes se han mantenido en un solo trabajo por una larga temporada.

1.4.2 Satisfacción laboral como reflejo y determinante de la subjetividad laboral

Abrajan, et al. (2009) realizan una compilación sobre la conceptualización de la satisfacción laboral. Definen la satisfacción laboral como “una experiencia del individuo miembro de la organización” (p.106), que la satisfacción laboral puede producir cambios en los empleados y las organizaciones, que van desde el desempeño laboral hasta la salud; y de manera opuesta, la satisfacción se verá modificada a partir de la condición del individuo, surge por la interacción que exista entre el individuo y su medio.

El grado de satisfacción se ve afectado por condiciones que tienen relación con las conductas interpersonales y los aspectos de superación. Una de las características que producen la satisfacción es la concordancia entre la persona y el puesto laboral que desempeña y se divide en extrínseca e intrínseca:

- Satisfacción extrínseca: Referente a los factores que van incluidos en la condición contractual, como las prestaciones, el salario, la responsabilidad laboral, oportunidades de ascenso, evaluación justa del trabajo, resolución rápida y efectiva de los motivos de queja
- Satisfacción intrínseca: Abarca los aspectos relacionados al desarrollo de las labores encomendadas, la percepción que los trabajadores puedan tener sobre sus labores, logros y reconocimientos recibidos por desempeño, la relación efectiva con compañeros y trato justo por parte de los jefes.

Finalmente, los autores mencionan que es importante la medición de la satisfacción laboral para las organizaciones, debido a que pueden establecer contacto con la experiencia de su

capital humano, lo que se convierte en percepciones o subjetividades y conducen a actitudes que generan cambios en el ambiente organizacional.

1.4.3 Subjetividad de la precariedad laboral

Para comprender un poco cómo la subjetividad tiene importancia para el análisis de la problemática, se debe comprender el significado del concepto. Andrade (2013) habla de la subjetividad en general, no sólo de la laboral y la conceptualiza como la construcción que los individuos hacen sobre su entorno, “a través de los condicionamientos políticos, sociales, económicos [...] propios de su momento histórico” (p.186) la cual se expresa a través de un discurso individual que se limita por las superestructuras donde se involucra el individuo. De esta manera, se tomará el discurso de los entrevistados, porque será de suma importancia para comprender la situación que viven.

Por otra parte, se estudia el concepto de subjetividad laboral y se hace un planteamiento a partir de lo consultado en la bibliografía. Orejuela (2011), por ejemplo, define la subjetividad laboral como “la manera particular como cada individuo percibe, se representa, interpreta y valora la experiencia laboral y todos sus factores asociados, y que como conjunto de símbolos orientan y animan su experiencia y dan sentido a su comportamiento laboral” (pp.132). Guadarrama, et al. (2012), por su parte, enfatizando la dimensión subjetiva como una dimensión importante en la definición de precariedad, conciben este mismo fenómeno como “las percepciones, las vivencias y la interiorización” (p. 217) de tal condición. Mencionan que en general en la literatura sobre esa temática se le ha otorgado poca relevancia al estudio de la subjetividad, pero que es importante tenerla en cuenta porque permite “entender las prácticas sociales y las estrategias de los sujetos y los actores colectivos, como los sindicatos...” (Ibíd., p.217).

Ávila (2013) menciona, con base en los estudios de Schvarstein y Leopold respecto a las subjetividades laborales, que existe una teoría en la cual la subjetividad se construye a la par de la construcción de la identidad laboral que el individuo está creando cuando vive las experiencias laborales. De esta manera, la vivencia laboral determinará la identidad laboral y

a partir de esto se construirá un discurso respecto a las percepciones laborales, mismo que se busca rescatar en el presente trabajo.

La identidad laboral es la historia de sí mismo como trabajador que (se) cuenta un agente individual inserto en un mundo del trabajo específico, y en la cual cristaliza una particular interpretación de sí mismo como trabajador, del escenario laboral [...], del proceso de trabajo y de los otros actores que participan de dicho escenario laboral [...] toda identidad laboral da cuenta de una particular modalidad de relación subjetiva con el trabajo, de un específico modo, vivencialmente encarnado y narrativamente articulado, de interpretar y dotar de sentido la experiencia laboral (Dubar, 1998 en Stecher, 2013:1314).

De acuerdo al trabajo de Ávila, Schvarstein entiende la subjetividad del sujeto “como el resultado de un proceso de subjetivación en la relación del individuo-organización, en la dinámica entre lo interno y lo externo en el escenario de la organización hecha espacio vital, representación en el sujeto de un lugar de sueños, de esperanzas y de temores” (Ávila, 2013, p. 107).

Peralta (2011) realiza una conceptualización del concepto de subjetividad en torno al empleo, explica que ésta se entiende como la manera en que el individuo interpreta sus propias experiencias y vivencias en relaciones discursivas y que la construcción de la subjetividad laboral se encuentra mediada por los cambios en el trabajo. La autora concluye en que la subjetividad se encuentra relacionada con el contexto, las relaciones sociales, económicas y políticas, donde interactúan diversos capitales sociales y determinan la posición de los individuos en la estructura social.

Uno de los aspectos que se obtiene al estudiar la subjetividad del individuo y que se encuentra relacionado con la precariedad laboral es la calidad de vida y debido a que en este estudio se considerarán tanto aspectos subjetivos como objetivos de las condiciones laborales, es pertinente retomar los estudios de Yasuko Arita, et al (2005). Estos autores mencionan que el bienestar subjetivo comprende aspectos como las respuestas emocionales, diversos ámbitos o dimensiones de satisfacción con la vida y los juicios sobre éstos, también es pertinente estudiar las características sociodemográficas del individuo que influye en la percepción de la vida.

1.4.4 Subcontratación vinculada a la precariedad laboral

Los empleos de subcontratación tienen cierta flexibilidad contractual, por lo que se han relacionado con un grado de precariedad laboral en tanto afecta a su protección individual o colectiva. Román Sánchez (2013) elabora un concepto de precariedad laboral entendido como “el deterioro de las condiciones laborales o el establecimiento de la relación de trabajo en condiciones poco favorables para el trabajador”. Menciona que este tipo de empleos se caracterizan por contar con jornadas superiores a las establecidas por la ley, ausencia de prestaciones, sin organización sindical, seguridad social y no cuentan con un contrato legal; suelen ser empleos eventuales en los cuales no se necesitan habilidades especializadas.

Por su parte, Gómez Tagle establece que la precariedad “es la forma típica de explotación del trabajo en la era de la globalización, adoptada como estrategia de maximización de las ganancias y la reducción de los costos del capital variable, por lo que describe el carácter flexible y desprotegido del trabajo en la economía neoliberal, enfatizando la precarización masculina y su ampliación aun en el sector formal.” (2009:210)

Otra forma de analizar el significado del empleo precario es diferenciarlo de lo que no es, Tissera (2009) establece las características del empleo típico: las relaciones laborales donde el consumo de fuerza de trabajo se encuentra situado en condiciones de bienestar para el empleado y éstas se encuentran fundamentadas en el proceso de construcción histórica del mercado de trabajo. Estas características clásicas del empleo típico hacen referencia a horarios a tiempo completo, empleos de planta o de tiempo permanente, el empleador es único, el trabajo se realiza en el domicilio en el que el empleador realiza su trabajo y el trabajador se encuentra protegido legalmente. Por esto, ante cualquier deterioro o ausencia de alguna de las características anteriores se puede inferir que la relación socio-laboral es precaria.

Para la realización de este trabajo se considera la propuesta de Guadarrama, et al (2012), quienes hablan de un grado de precariedad en todos los niveles laborales. Es por ello que en la hipótesis de este trabajo se plantea que los trabajadores que serán entrevistados, también la manifiestan. Hacen referencia a los aspectos subjetivos que ayudan a medir el nivel de precariedad laboral: “las percepciones, las vivencias y la interiorización de la precariedad”

(p.217); mismos que se utilizarán como variables para la operacionalización del concepto de subjetividad.

Además de lo anterior, los autores hablan de la precariedad subjetiva, mencionan la complejidad de la medición de esta problemática y su importancia, y que si bien, muchas encuestas han intentado medir la precariedad, hay muchos aspectos que quedan al margen a través de una técnica como la encuesta, esos aspectos subjetivos son los que se intentarán retomar en este proyecto.

Bensusán (2007) menciona que los problemas que impiden la protección adecuada del trabajador subcontratado se originan en un diseño legal inadecuado y a la incapacidad para vigilar las leyes establecidas y deficiencias en el sistema de representación sindical. Respecto a ese diseño, la autora menciona que existen pocas reglas que regulen la responsabilidad en la relación de la empresa contratista y la beneficiaria, esto afecta al sistema de seguridad social y a las normas de higiene y seguridad en el trabajo. Habla también de las carencias a la protección del asalariado debido a la competitividad empresarial y al lento crecimiento de empleos formales.

1.4.5 Contrato psicológico

Otro concepto importante, relacionado con la construcción de la subjetividad en torno a la dinámica laboral es el del “contrato psicológico”, Cullinane y Dundon (2006) realizan una revisión teórica respecto a su conceptualización, a fin de plantear ideas que permitan comprender el enfoque respecto a este concepto. De inicio, plantean que las relaciones sociales estarán determinadas por obligaciones no especificadas y por la distribución inequitativa de los recursos de poder un contrato escrito o verbal entre empleado y empleador y hablan de la naturaleza del contrato legal, el cual tiene un carácter más formal, que se encuentra escrito y verbalizado entre las partes involucradas.

La idea de fondo es que la regulación de las relaciones entre empleados y empleadores no emana únicamente del contrato de trabajo escrito. Estos representarían la materialización formal de las reglas de relación entre unos y otros. Sin embargo, también intervienen otros elementos de naturaleza más informal que igualmente orientarían de alguna manera las

relaciones laborales. En esto consistiría esencialmente el contrato psicológico. No hay una definición universalmente aceptada. Así, mientras unos enfatizan las obligaciones implícitas de las partes involucradas, otros resaltan las expectativas involucradas. El origen de tales obligaciones y expectativas no resulta claro. Pueden derivarse de promesas verbales o de falsas interpretaciones. Pero, de cualquier manera, por su carácter psicológico, no implica necesariamente que exista reciprocidad entre las partes.

En otras palabras, el contrato psicológico se orienta a los acuerdos informales, a las expectativas entre la organización y el empleado, que no solo consideran los aspectos monetarios, sino que van en función a una serie de obligaciones, privilegios y derechos que rigen la relación laboral. De esta manera, la insatisfacción del trabajador ocurre debido a las violaciones del contrato psicológico. Mencionan que estos acuerdos informales hoy en día tienen mayor significado dentro de los espacios laborales, por lo que la literatura argumenta que los acuerdos tradicionales de trabajo están siendo rebasados, debido al cambio en el contexto del mundo de trabajo.

Los autores mencionan que para que el contrato psicológico sea una herramienta adecuada para el estudio de las relaciones laborales, se necesita comprender que dichas relaciones es un intercambio de ambas partes (trabajador y superiores) y la atención se enfoca de lleno a las percepciones de las promesas y obligaciones recíprocas entre las partes. Algunos alcances para la medición de este concepto se han hecho de manera indirecta, por ejemplo, a través de la percepción del compromiso y la lealtad que el empleado ha hecho por influencia de la empresa y, por otra parte, la medición de las obligaciones que ellos mismos han creado.

La ventaja de la ejecución de un contrato psicológico es que promueve la “creación de personas” y no la “utilización de personas”. El desvanecimiento de las barreras organizacionales y el desarrollo de las relaciones con múltiples empleadores tiene implicaciones en la administración de recursos humanos y, por ende, en la construcción de contratos psicológicos.

Consideramos este concepto de mucha importancia para entender nuestra problemática de estudio. Es probable que en el caso de los catedráticos de CONACYT, sus prácticas laborales cotidianas se encuentren más asociadas a expectativas emanadas de esa suerte de contrato

psicológico con las instituciones en las que laboran, que de las que se desprenden de sus contratos formales con CONACYT.

1.4.6 Precariedad vivida

Este es otro concepto importante a tomar en cuenta para entender más cabalmente el acercamiento que en esta investigación se quiere tener al objeto de estudio. Sin desestimar el examen de la precariedad “objetiva” de los catedráticos emanadas específicamente de su régimen contractual, nos vamos a concentrar, como ya se ha mencionado, en la dimensión subjetiva del fenómeno. Y, en este sentido, es de gran ayuda la idea de la “precariedad vivida”, como algo obviamente relacionado con la precariedad real, pero no por fuerza igual a la misma.

Para desarrollar esta idea Mancini (2006) realiza una diferenciación de tres tipos de percepciones en sentido empírico respecto a la inseguridad laboral y los elementos que la determinan, es decir, los aspectos subjetivos que darán origen a la inseguridad que percibe el empleado. Menciona que cada uno de los modelos está relacionado con los significados de los mecanismos de seguridad que adquieren los trabajadores a partir de ciertas características. En los casos investigados, la autora hace mención de que los factores familiares determinan la percepción que los trabajadores puedan tener respecto a la situación de su empleo y como resultado, identificó a tres grupos de trabajadores en función de su percepción respecto a la inseguridad laboral:

- 1) El significado de las certezas laborales se encuentra directamente relacionado con la carrera profesional y la autonomía que el empleado pueda tener.
 - 2) El significado de la seguridad se encuentra estrechamente vinculada con las actividades laborales, que representan un medio de movilidad social, de esta manera la subjetividad del individuo se construye a partir del empleo.
 - 3) La inseguridad laboral es una característica que el trabajador internaliza y arraiga, esto impide su reconocimiento, se profundizan sus efectos y las transformaciones se retardan.
- (2006)

De igual manera, la autora realizó subcategorías atribuyéndoles un nivel a partir de la percepción de seguridad del trabajador, en estas describe con mayor profundidad las características que determinan dicha percepción y la población que regularmente se puede encontrar dentro de estos subgrupos:

a) “Certezas laborales, carrera y autonomía – percepción de seguridad alta”:

Para este grupo la autora situó a los trabajadores que se sienten seguros en su empleo porque consideran que poseen las habilidades necesarias para afrontar adversidades que pudieran poner en riesgo su situación laboral o porque cuentan con un respaldo, como la familia, que pudiera contrarrestar estos problemas. La mayoría de los individuos de este grupo son mujeres, una particularidad es que ellas perciben el empleo como un mecanismo de empoderamiento para ellas.

b) “(In) seguridad laboral y movilidad social - percepción de seguridad media”:

Dentro de este grupo se encontraron dos subgrupos, los cuales contrastan por su percepción respecto a la inseguridad y las condiciones dentro de su empleo: quienes se encuentran inseguros en cuestión material, se perciben a sí mismos como más seguros y viceversa.

b.1) “Media alta”: Son trabajadores asalariados que comparten condiciones objetivas de seguridad relativamente bajas. El grado de seguridad percibido por estas personas se debe a los bienes extra que su trabajo les proporciona, es decir, se excluyen las condiciones objetivas como el salario, las prestaciones o la jornada laboral. Estos empleos han permitido que este grupo de personas tengan acceso a determinados bienes materiales y simbólicos que se convierten en elementos importantes para la interacción social, por ejemplo, una vivienda, redes sociales y un status social que hubiera sido casi imposible tener fuera del trabajo y que les proporciona un determinado bienestar, una vida social y hasta les permite tener una posición jerárquica mayor dentro de la estructura familiar. De este modo, para estos trabajadores el empleo no se encuentra vinculado al salario que se percibe sino a los bienes que, a pesar de ser precarios, pueden obtener de dichos trabajos.

b.2) “Media baja”: Dentro de este grupo se encuentran los trabajadores que cuentan con condiciones de seguridad en su empleo, pero tienen una percepción fuerte de inseguridad. La

autora situó para este grupo a los hombres mayores, sin familia que constituya un respaldo en caso de una adversidad. Son hombres que se perciben como activos y que en la mayoría de su carrera laboral fueron asalariados pero que en ese momento se encuentran como trabajadores por cuenta propia ya sea por independencia o porque fue la única alternativa para su edad. Es este último factor el que se sobresale como el elemento principal de precariedad.

c) “Inseguridad laboral y sobrevivencia – percepción de seguridad precaria o muy baja”:

Este grupo es el más homogéneo, se encuentra conformado por trabajadores por cuenta propia, comerciantes de mercados o ambulantes, cuentan con una escolaridad no mayor a la primaria y en muchos casos han sufrido procesos de movilidad social descendente por lo que el objetivo se convierte solamente es continuar trabajando debido a que las posibilidades de cambio son pocas. La movilidad descendente en estos casos se originó a partir de eventos particulares en las trayectorias de vida de las personas: migración no exitosa, crisis laboral del jefe del hogar que hace que la mujer u otros miembros se vean forzados a emplearse.

Otro resultado mencionado por la autora a raíz de sus entrevistas es que los trabajadores que se encuentran en situación de precariedad no se perciben directamente como tales, sino que es un aspecto que emerge después de varias entrevistas, la situación que viven se encuentra naturalizada. Para que un trabajador en situación precaria pueda percibirse como tal tiene que vivir un cambio en su situación laboral, es necesario que haya vivido una situación precaria y a partir de esto reconocer las diferencias.

Con todo lo anterior la autora concluye que la inseguridad laboral se considera como un proceso más que como un estado y que no es un aspecto aislado del contexto que rodea la vida del trabajador como las inseguridades, el entorno familiar y social. El curso de vida afecta la percepción de la inseguridad laboral, por lo que existen elementos que pueden otorgar seguridad a los individuos, tales como la educación, las redes sociales y el principio de autonomía.

1.4.7 Interiorización de la precariedad

La manera en que se construye la percepción sobre los ideales de trabajo van en función de la socialización familiar, de acuerdo con Peralta Gómez (2011), es ahí donde se construye la valorización hacia el trabajo asalariado, de tiempo completo, dependiente y a término indefinido. De esta manera el contar con una educación formal a fin de obtener un buen empleo en una empresa consolidada, se considera como el ideal de éxito profesional y es el punto donde se recompensa el periodo de la etapa educativa. Actualmente y a partir de experiencias familiares, los trabajadores señalan que estas expectativas están desapareciendo, ya que son evidentes los despidos y la flexibilidad contractual que se experimenta con frecuencia.

Por su parte, Brioli (2007) hace una conceptualización respecto a la construcción de la subjetividad en el individuo, en la cual explica que el individuo posee las herramientas que le permiten reorganizar representaciones sobre sí mismo y su contexto, como los que le rodean y el lugar que éste posee en la sociedad. A partir de esta manera personal de abstraer la información, se determina la simbolización, el pensamiento y el discurso del individuo. La subjetividad se encuentra asociada a un proceso de construcción social, a la cultura, al momento histórico y al contexto sociocultural donde se vive.

Un aspecto importante a tener en cuenta en términos metodológicos, para la recolección de la información empírica para el desarrollo de esta investigación es la narración de la experiencia laboral personal, es decir, la historia de cada individuo. Stecher (ídem) menciona el proceso de narración de la historia de una persona, especifica que cada narración es una producción simbólica del individuo, que a su vez se elabora de las narraciones aprendidas del contexto a través de las interacciones sociales. A través del bagaje cultural, el individuo empieza a crear su discurso y otorga juicios de valor a aquello que percibe. Por esto se considera importante tomar en cuenta la identidad como variable, ya que esta determina la narración subjetiva que el trabajador dará respecto a su experiencia laboral.

2. MARCO CONTEXTUAL DEL OBJETO DE ESTUDIO: EL ENCUADRE REGULATORIO Y PERFIL DE LOS CATEDRÁTICOS

En este capítulo se explorarán algunos aspectos que, aunque no constituyen parte central del objeto de estudio, consideramos que tener una noción de los mismos es importante para una mejor comprensión de aquel. Son tres los aspectos que se examinarán. En primer lugar, la legislación laboral en la que se regula la subcontratación. En segundo lugar, los elementos básicos que conforman el programa de Cátedras CONACYT. Por último, en tercer lugar, una descripción de los catedráticos a partir de los datos ofrecidos por el propio CONACYT.

La subcontratación se ha convertido en un fenómeno que ha permeado de forma importante la realidad laboral mexicana contemporánea (Silva Méndez, 2010). De acuerdo a los datos del INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) correspondientes al Censo Económico del 2014 (INEGI, 2011: 9), los trabajadores en régimen de subcontratación constituían el 16.6% de todas las personas ocupadas, lo que significaba que los trabajadores ocupados bajo tal esquema conformaban entonces un total de 4,920,642.

Desde que hiciera su aparición la subcontratación de trabajadores ha sido un fenómeno de acelerado crecimiento. En apenas 10 años, del 2004 al 2014, el porcentaje de trabajadores en régimen de subcontratación creció casi el doble (INEGI, 2011). Considerando otros aspectos de su perfil, se puede añadir que se manifiesta con más fuerza en las actividades de comercio que en la manufactura, y en empresas grandes y medianas por sobre las pequeñas.

En general, la subcontratación laboral forma parte del fenómeno más amplio de la flexibilidad laboral. Constituye, de manera más específica, una contratación de naturaleza flexible (Bensusán, 2007). Y, en efecto, la flexibilidad de la contratación laboral es considerada por Bronstein como una de las cuatro vertientes principales en que se expresa la flexibilidad laboral. Las otras tres son la flexibilidad en los salarios, en la duración del trabajo y en la organización del trabajo (Bronstein, 1990: 385).

La relación de trabajo que durante décadas se consideró estándar --o normal, o típica--, en términos contractuales, se configuraba por un conjunto de supuestos, entre los que cabría

destacar la existencia de la realización de un trabajo salarialmente retribuido en virtud de acuerdo directo entre el empleador y el trabajador. La prestación del trabajo se realizaría dentro del recinto perteneciente a la empresa del empleador. Y todo ello, claro está, en el marco de una regulación que protegía al trabajador contra la posibilidad de un despido injustificado (Bensusán, 2007; Bronstein, 1990; ILO, 1997; Miguélez, 2004).

Esta situación, prevaleció de alguna manera hasta los años ochenta del siglo pasado, momento en el cuál la realidad comienza a dar un vuelco. Para Miguélez, constituyó la “gran transformación social” de la época, que se hizo manifiesta cuando la norma social que operaba hasta entonces en la relación laboral “se empieza a resquebrajar o en ciertos países directamente se rompe” (Miguélez, 2004: 21), floreciendo con ello una amplia variedad de contratos de trabajo que carecen de uno o más de los atributos que definen la llamada relación laboral “típica”. Lógicamente, no todas las alternativas flexibles eran completamente nuevas. Por el contrario, algunas de ellas –como el trabajo estacional o de temporada, por ejemplo--, son fenómenos que prácticamente siempre han estado presentes. En el terreno concreto de la subcontratación, y para el caso específico mexicano, vemos que desde la época del Programa Bracero ya existía la intermediación laboral a través de la figura del llamado “enganchador”, que iba a los campos mexicanos a reclutar peones para trabajar en los campos estadounidenses. Por eso, de acuerdo a Bronstein, lo novedoso del fenómeno no es su mera existencia, sino la intensidad de la difusión (Bronstein, 1990: 395) con que se ha presentado en las décadas recientes.

Entre los factores fundamentales que alientan el desarrollo del fenómeno se encuentra la búsqueda por parte de las empresas de mecanismos alternativos para hacer frente a nuevos retos de mercado (Bronstein, 1990; Miguélez, 2004). En este sentido, las empresas comienzan a disponer de mecanismos de flexibilidad como una estrategia para mejorar su productividad y competitividad. Frente a las presiones de competitividad de los mercados cada vez más globales, una situación que genera entre las empresas una gran incertidumbre, se busca por parte de las mismas de terminar con las rigideces de los modelos jurídicos vigentes y, en su lugar, cambiar las reglas, tratando de que estas últimas se hagan consecuentemente más flexibles. Esto último nos lleva de la mano al terreno del marco legal y regulatorio de las

relaciones laborales, cuestión que se examinará seguidamente, específicamente en lo concerniente a la subcontratación laboral, por ser uno de los objetivos a desarrollar en este capítulo contextual. Pero antes de pasar a este punto es importante, sin embargo, tener en cuenta dos consideraciones, en tanto tienen relación con aquel. En primer término, que los mecanismos de flexibilización introducidos por las empresas muchas veces transgreden la normatividad existente. Como dice Bronstein, “la flexibilización más importante [...] es la que ha resultado del incumplimiento puro y simple de la ley” (Bronstein, 1990: 394). En segundo término, si bien es comprensible que la flexibilidad laboral practicada por los empresarios pueda contribuir a reducir la incertidumbre con la que venían operando, también constituye al mismo tiempo una fuente de incertidumbre para los trabajadores. Estas dos consideraciones le conceden mayor relevancia al marco jurídico con significados precisos respecto de la subcontratación laboral.

2.1 La subcontratación en la legislación mexicana

La proliferación de formas atípicas de relaciones laborales llevó a expandir de manera inquietante el fenómeno de la precariedad laboral. Las regulaciones laborales, sin embargo, en general no estaban preparadas apropiadamente para enfrentar los nuevos escenarios que se venían registrando en los ámbitos laborales. La mexicana no era una excepción de esta tendencia generalizada. Durante varios años no se realizaron reformas a la legislación laboral a pesar de las presiones para hacerlo dirigidas desde diferentes direcciones. Por una parte, los empresarios siempre han tenido una “agenda flexibilizadora” (Bensusán, 2007: 154). Por otra, los sindicatos y otros organismos políticos y sociales, que buscan frenar por medios legales las prácticas atípicas y flexibles, entre ellas la subcontratación; o, al menos, buscar una mayor protección para los trabajadores (Celis Ospina, 2012; Curiel Sandoval, 2013; Friedrich Ebert Stiftung, 2005; Rodríguez y Dean, 2009).

En el año 2012 el Congreso de la Unión aprobó un decreto por medio del cual se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo (LFT). Las principales, al menos por lo que interesa a este estudio, son los artículos 15 A), 15 B), 15 C) y 15 D), que en conjunto definen y regulan la subcontratación.

2.1.1 Ley Federal de Trabajo

Desde antes del 2012 ya existían leyes que regulaban la intermediación. Los artículos 13, 14 y 15, normalizaban las prácticas relacionadas con este fenómeno. Sin embargo, aunque pueden estar muy relacionadas en la práctica, la intermediación constituye una figura distinta de la subcontratación, en tanto en muchas situaciones el intermediario realiza solamente la función de enlazar al empleador y al empleado para desaparecer luego de haber cumplido esa tarea (Bensusán, 2007).

Los artículos 15-A al 15-D si tienen mayor especificidad respecto del tema de la subcontratación. A continuación, se transcriben textualmente, tal como aparecieron en el Diario Oficial de la Federación (DOF, 2012: 40):

Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

- a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro del trabajo.
- b) Deberá justificarse por su carácter especializado.
- c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los

elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.

Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.

La adición de estos artículos a la Ley Federal del Trabajo ha sido muy controvertida, con defensores y detractores. Con esto sólo queremos señalar que existe un debate al respecto. Sin embargo, no se pretende ahondar en ese debate. Otras cuestiones resultan de mayor interés.

El artículo 15-A es el más importante para los propósitos de la investigación. En el mismo aparece una definición de subcontratación, si bien es de carácter jurídico, no analítico. De cualquier manera, nos permitiría determinar si en términos jurídicos las cátedras CONACYT constituirían una suerte de subcontratación. Con anterioridad a las reformas del 2012, la legislación laboral mexicana incluso carecía de una enunciación específica para este término. Conforme a este artículo 15-A, se entiende como trabajo en régimen de subcontratación, aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

En el marco de esta definición aparecen dos figuras legales nuevas. Por un lado, el contratista. Por otro, el contratante. Bajo los términos planteados en esta definición, las cátedras CONACYT pueden considerarse perfectamente un proyecto de subcontratación. Ambas

figuras están presentes. CONACYT sería el contratista, y las instituciones académicas las contratantes. Los trabajadores del contratista (los catedráticos) ejecutan obras o servicios (investigación y docencia) para el contratante, a los cuales se asignan de acuerdo a las demandas de este último (los proyectos), no a las del contratista. Por tanto, es aquel quien supervisa las labores realizadas por los trabajadores del contratista.

Lógicamente, no se trata (tampoco es una exigencia de las regulaciones mencionadas antes) que el contratista y el contratante tengan que ser empresas, aunque casi todos tienden a asociar ambos conceptos. En este caso, en el de las Cátedras, sería una triangulación entre instituciones públicas, CONACYT de gobierno, y las académicas, organismos autónomos.

El golpe de gracia jurídico a favor de lo que se viene argumentando lo realiza justamente la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En su resolución de un amparo, el 14 de enero del 2016, reconoce que “en el ‘régimen de subcontratación’, el trabajador se sitúa bajo una *doble subordinación*: en primer término, a la empresa que constituye el lugar donde se realizan las tareas, a cuyas reglas de organización se subordina, por un lado y, por otra parte, a la empresa que lo contrata en forma directa, con la cual establece su dependencia contractual y, la puntualiza: ‘...en este caso, el trabajador es contractualmente independiente de la empresa usuaria de su trabajo pero subordinado a la organización del trabajo fijado por ésta...’” (SCJN, 2016: 2604) (subrayado autor).

2.2 Las Cátedras CONACYT

Uno de los aspectos importantes a tener en cuenta para entender el entorno de este estudio, es la comprensión del programa de Cátedras. Al examen de esto se va a enfocar esta parte del capítulo contextual.

2.2.1 Origen de las Cátedras

En febrero de 2014 se lanzó por primera vez la convocatoria del programa “Cátedras CONACYT” para jóvenes investigadores, en tanto uno de los requisitos es tener menos de 40 años, en el caso de los hombres, y menos de 43 en el caso de las mujeres. Constituyen en sentido estricto, plazas de carácter académico del CONACYT. Para postularse al concurso en el que se compite por estas plazas, los candidatos deberán proponer proyectos ajustados a los

retos incorporados en la convocatoria. La selección se realizaría en base a los perfiles individuales de los solicitantes.

El único objetivo declarado del programa en la convocatoria fue “incrementar y fortalecer la capacidad de generación, aplicación y transferencia de conocimiento en las áreas prioritarias para el país” (CONACYT, 2014b: 2), como se recoge en la primera parte de su presentación. Este objetivo, si nos guiamos por el contenido de la mencionada convocatoria, tiene su origen en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. Allí se establecen cinco metas nacionales, una de las cuales propone alcanzar una educación de calidad en el país, que a su vez se convierta en una condición que permita un progreso económico y social sostenible, cimentado en el desarrollo científico y tecnológico, y la innovación (Gobierno de la República, 2013).

El asunto en discusión no es la legitimidad del objetivo señalado, el cual, en definitiva, resulta completamente válido, habidas cuentas del rezago que exhibe México en este campo educativo en relación con otros países de mayor desarrollo. En el propio Plan Nacional de Desarrollo mencionado, se presentan algunas cifras que muestran claramente esta situación: a) la contribución de México a la producción mundial de conocimiento es menor al 1% del total; b) la tasa de investigadores por cada 1,000 miembros de la población económicamente activa, representan alrededor de un décimo de lo observado en países más avanzados, y; c) el número de doctores graduados por millón de habitantes (29.9) es insuficiente para lograr en el futuro próximo el capital humano que requerimos (Gobierno de la República, 2013).

La polémica surge en relación con la opción planteada para alcanzarlo. En la segunda parte de la presentación del objetivo se reconoce que el mismo se pretende alcanzar “mediante la incorporación de investigadores comisionados [por CONACYT] a las instituciones y entidades que realizan investigación y formación de capital humano” (CONACYT, 2014b: 2). En esencia se tratarían de plazas académicas destinadas a jóvenes investigadores, pero colocadas dentro una relación laboral con un sesgo inusual en el ámbito académico mexicano (Gil Antón, 2014). Esto es, serían trabajadores de CONACYT, pero *comisionados* a realizar su trabajo en otras instituciones. Esta situación de algún modo atípica queda más claramente recogida en los “Lineamientos para la administración de las Cátedras CONACYT”, publicados conjuntamente con la “Convocatoria”. Allí se plantea que los beneficiarios de tales plazas pasarían a ser

“servidores públicos que formarán parte de la plantilla de servicios personales del CONACYT” (p. 3). Pero, al mismo tiempo, se señala que serán las Instituciones de Educación Superior y los Centros de Investigación los ámbitos por excelencia para desempeñar sus funciones en todo su potencial.

Existen, obviamente, otras alternativas posibles. Una consiste en haber ampliado la suma de plazas de investigador en los centros de investigación existentes. Otra en crear nuevas plazas en nuevos centros de investigación enfocados a temas prioritarios reconocidos en el Plan de Desarrollo que no sean estudiados en ninguna de las instituciones actuales. Una tercera posibilidad es, incluso, ofrecer apoyos sustantivos a la investigación realizada desde las empresas. Pero en lugar de todo ello, en cambio, se optó por favorecer una estructura compleja que realza el fenómeno de la flexibilidad laboral, llevada ahora por primera vez en México al ámbito de los empleos académicos. Pues responder para todos los propósitos legales de responsabilidad laboral a un empleador, mientras que otro es el que dicta los contenidos de trabajo y establece las reglas de actividad cotidianas y de evaluación, constituye, cuando menos, una relación atípica de trabajo, en tanto que con ello se está de hecho fracturando el modelo de empleo *tradicional* correspondiente al esquema de “una empresa, un empleador” (Ermida Uriarte y Colotuzzo, 2009; ILO, 1997).

Aunque lógicamente con características muy particulares, en la práctica la relación laboral de los catedráticos constituye una relación de subcontratación de carácter triangular. Esta consideración de que existe una triangulación se puede establecer de forma más firme (de otra manera no se entendería) en el hecho de que simultáneamente a la convocatoria de CONACYT para los jóvenes aspirantes a ser aceptados como catedráticos, se lanzó otra convocatoria por la misma institución, pero dirigida expresamente a las posibles instituciones de adscripción, en donde realmente desarrollarían su actividad cotidiana. Éstas presentarían a CONACYT proyectos de investigación en alguna o algunas de las áreas especificadas en la convocatoria, con la aspiración de que se logre un *match* o empate (el cual es establecido por CONACYT) y finalmente le sea adjudicado al menos uno de los catedráticos aceptados en la convocatoria.

Desde el 2014 se han completado totalmente dos convocatorias. En estos momentos una tercera se encuentra en progreso, la cual debe quedar concluida para octubre del año en curso.

Aunque en ninguno de los tres documentos principales directamente relacionados con el proyecto de las Cátedras --convocatoria a jóvenes investigadores, convocatoria a instituciones de adscripción, lineamientos para la administración--, se evocan las reformas a la Ley Federal del Trabajo del 2012, es lógico suponer que aquella política científico-tecnológica lleva la impronta de estas reformas. De acuerdo al procedimiento aceptado, se supone que tanto los objetivos pretendidos en el Plan de Desarrollo 2013-2016 de producción y transmisión de conocimiento como de formación de capital humano de alto nivel, se lograrían a través de la incorporación por comisión a las instituciones y organismos académicos de investigadores jóvenes asignados a una plaza bajo contrato y supervisión directa de CONACYT.

2.2.2 Lineamientos y contrato de trabajo

En este apartado se realizará un examen conjunto y pormenorizado de dos documentos. El primero es el documento titulado “Lineamientos para la administración de las Cátedras CONACYT”¹, ya citado con anterioridad. Es el que explica de manera más detallada el modo de operación del programa. Pero al mismo tiempo es clave para entender las particularidades del esquema de relación laboral que explícita o implícitamente comprende la puesta en práctica de este programa. El mismo se publicó a la par de la primera doble convocatoria para el concurso --jóvenes investigadores e instituciones--, constituyendo una referencia obligada para soportar el funcionamiento del programa, tanto para los aspirantes a investigador que solicitan, como a las instituciones que postulan proyectos.

El segundo es el contrato de trabajo firmado por las partes principales involucradas en la relación laboral principal. Es decir, el catedrático y CONACYT. Aunque no es un documento secreto, tampoco es público. Por eso su referencia en aquí va a servir sobre todo de apoyo al examen que nos proponemos, y que se enfocará de manera fundamental a las cuestiones laborales, dejando de lado por el momento el resto de las otras dimensiones de las que tratan los Lineamientos. De especial interés para la investigación es todo lo relacionado con el régimen contractual (la subcontratación) y las condiciones laborales que emanan de la

¹ El documento puede consultarse en la página <<http://www.conacyt.mx/index.php/el-conacyt/convocatorias-y-resultados-conacyt/convocatoria-catedras/convocatorias-catedras-conacyt-para-jovenes-investigadores-2016/10806-lineamientos-de-catedras-conacyt/file>>.

ubicación de los jóvenes académicos en esta matriz de relaciones –sobre todo la interacción entre ambos--, y que se irán desgajando a partir de un recorrido por los principales aspectos.

Nombramiento. Lo primero que llama la atención es el artículo 24 de los Lineamientos, de acuerdo al cual el aspirante que sea seleccionado como resultado de la convocatoria, tendrá un nombramiento de “personal académico de CONACYT” (CONACYT, 2014c: 14). En sentido estricto, el trabajador forma parte de la plantilla de CONACYT como empleado de confianza. Por lo tanto, se encuentra bajo subordinación de esta institución, la cual fungirá, como se reconoce en el Contrato, como su único patrón, el cual por lo mismo será el responsable de las prestaciones laborales, sueldos y seguridad social. En el artículo 8 de los lineamientos se recoge sin lugar a dudas esto: “la institución beneficiada no tendrá ninguna relación de carácter laboral con el personal académico comisionado, ni este se encontrará subordinado a la institución beneficiada, por lo que no asumirá responsabilidad alguna en materia laboral y de seguridad social, las cuales correrán a cargo del CONACYT” (CONACYT, 2014c: 8)

Lugar de trabajo. Se estipula que, si bien el domicilio laboral del investigador sería el de CONACYT, al mismo tiempo se especifica que estará comisionado a alguna de las instituciones beneficiadas por el programa, y en ella desarrollará cotidianamente sus tareas de investigación. Como se planteó antes, esta disociación entre dos “patrones” o, lo que es lo mismo, esta doble subordinación, es uno de los rasgos esenciales que tipifica el fenómeno de la subcontratación laboral.

Duración de la relación. La duración de la relación laboral entre el CONACYT y el investigador será por tiempo indeterminado. Es lo que recoge el contrato de trabajo. Pero en realidad el tiempo de permanencia constituye un punto de confusión, incluso para los propios catedráticos. Algunos plantean que su contrato es por diez años con posibilidades de ser renovado múltiples ocasiones. El probable origen de tal confusión puede radicar en lo que recoge el artículo 25 de los Lineamientos. En él se establece que, aunque la comisión “podrá ser renovada las veces que sean necesarias hasta el cumplimiento de los objetivos establecidos en el proyecto”, la misma se fija “por un plazo de hasta 10 años” (CONACYT, 2014c: 14). El punto central aquí está en que mientras el contrato alude a la plaza (Cátedra), los lineamientos se refieren a la comisión (asignación a institución específica). Aunque no está totalmente claro,

es posible suponer que en la vida de un catedrático puedan sucederse diferentes comisiones, a diversos proyectos, en una o varias instituciones escalonadas. En el artículo 38 de los lineamientos se establece claramente que cuando la terminación de la comisión de un catedrático en una institución beneficiada ocurre por incumplimiento de aquella institución no conlleva necesariamente el fin de la relación laboral del investigador, ya que CONACYT puede reasignar la comisión a cualquier otra institución. Pero, repetimos, no está claro qué sucedería en el caso de que lo que suceda es que finalice el proyecto que generó el “empate” que dio lugar al nombramiento inicial.

Rescisión o término de la relación. El mismo artículo 38 de los lineamientos señala las causales de rescisión de la relación laboral entre el investigador y CONACYT. Además de las generales, contenidas en la Ley Federal del Trabajo, hay otras seis más específicas a su situación. Todas se relacionan o bien con incumplimientos de las tareas emanadas de su plaza (4) o bien por faltas dolosas que busquen dañar a las instituciones patronales (2). Las del primer tipo conllevan siempre un resultado evaluativo, que sería en gran medida el indicador fundamental a través del cual se establecerían los cumplimientos o los incumplimientos de sus responsabilidades por parte de los catedráticos. De ahí la importancia que adquiere la cuestión de las evaluaciones y el control que sobre ellas puedan tener tanto los catedráticos como el propio CONACYT. Hay, sin embargo, un punto que es sumamente relevante respecto a la permanecer o dar por terminada la relación laboral. Y este punto no aparece entre las causales de despido. Nos referimos al artículo sexto del contrato. Allí se plantea explícitamente que el nombramiento se encuentra sujeto a las disponibilidades presupuestales, que en última instancia estarían determinadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Y que, por tanto, de agotarse la partida presupuestal, el nombramiento podría quedarse sin efecto. Y ello sin ninguna responsabilidad para CONACYT. Conociendo los vaivenes de las decisiones políticas, este punto se presenta como una espada de Damocles que permanentemente pende sobre las plazas, generando una persistente incertidumbre acerca de la permanencia laboral, como se hizo manifiesto en las entrevistas realizadas a los catedráticos.

Condiciones de trabajo. Como anexo a los lineamientos, se encuentra el “Estatuto del personal académico del CONACYT”. Allí se recogen algunos elementos relacionados con las

prestaciones que tendrían por convenio los catedráticos. Pero aparece con mayor detalle en el contrato de trabajo firmado entre estos y CONACYT. En general, se puede decir que las condiciones pactadas son sumamente bondadosas: salarios elevados (superiores a los de los investigadores de planta en las instituciones receptoras de los catedráticos); vacaciones pagadas (dos periodos vacacionales de 10 días cada uno) y prima vacacional; derecho a licencias (con goce y sin goce de sueldo); aguinaldo (40 días de sueldo); fondo de ahorro; año sabático; atención médica ISSSTE. Además, un conjunto de otras prestaciones relativamente menores como prima de antigüedad, seguro de vida institucional, seguro de retiro, material didáctico, anteojos, etc. Un aspecto a destacar en relación con las condiciones laborales se recoge en el artículo 26 de los lineamientos, en la que se expresa que es responsabilidad de la institución beneficiada asegurar que los catedráticos gocen de igualdad de condiciones que el de plantilla en cuanto al acceso a la infraestructura, el equipamiento y los servicios necesarios para el desarrollo de sus tareas. Aunque no se pudo tener acceso al contrato de CONACYT con las instituciones, suponemos que este punto sea parte del mismo. El asunto está en la capacidad que tenga CONACYT para mantener vigilancia sobre estos puntos, una cuestión que trae a primer plano el dilema planteado por Bensusán (2007) acerca de si los problemas que se presentan en el país son en lo fundamental de diseño institucional o más de implementación de las políticas.

Actividad. Dentro del contrato se especifica que las labores del catedrático deberán comprender las mismas actividades que las de un investigador adscrito a la institución. Con relación a esta cuestión hay dos elementos a subrayar. El primero tiene que ver con la capacidad de Conacty para fiscalizar el cumplimiento de este aspecto. Sería lo mismo que lo que ocurre con las condiciones laborales presentadas en el punto anterior. Una cuestión es el plan y otra diferente es hacerlo cumplir. Como se verá en las entrevistas algunos se quejan de tratos desiguales, si no discriminatorios. Y los mecanismos para evitarlos o remediarlos no parecen estar claros. Y, en gran medida, provocado por la disociación de CONACYT respecto de sus empleados. El segundo tiene que ver con las particularidades del régimen de contratación de los catedráticos. Fundamentándolo en diversas razones se ha sostenido a lo largo de este trabajo que el programa es un ejemplo de subcontratación laboral. Si esto es realmente así, entonces este aspecto del programa es violatorio de la legislación vigente. Como fue examinado antes, el artículo 15A

de la Ley Federal del Trabajo, en su inciso c) plantea que entre los requisitos que debe cumplir la subcontratación para que sea válida se encuentra no comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

2.3 Perfil de los catedráticos.

A través del portal del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), en marzo de este año se logró acceder a una base de datos con información sobre las Cátedras CONACYT. Aunque limitada, constituye no obstante un recurso relevante, pues no existe ninguna otra fuente disponible que permita ofrecer al menos un perfil de esta población particular de jóvenes.

De acuerdo a estos datos hasta ese momento se habían autorizado 799 plazas académicas, aunque para entonces había 787 cátedras en funciones. En lo que sigue del apartado se realizará una descripción de los catedráticos en base a las variables de la base, que son, entre otros: sexo, nombre de la institución en la cual se encuentran asignados, entidad donde se ubica esa institución, modalidad del proyecto y tema.

En cuanto al sexo, vemos que la selección tiende a beneficiar a los hombres. Estos representan el 58.2% del total de los catedráticos. Las mujeres, por su parte, componen el 40.9%. Constituye una estructura que se corresponde con la situación general prevaleciente en el ámbito de la academia. Para el 2014, que es el año en el que comienza el programa de Cátedras CONACYT, el INEGI reportaba un Sistema Nacional de Investigadores con una composición igualmente favorable a los hombres, aunque tal vez menos extrema con 53.2% versus 46.8%.

En total existen 108 instituciones beneficiadas por el programa de Cátedras. Pero no de manera homogénea. Algunas han sido favorecidas en mayor grado que otras. Así, por ejemplo, el 5.5% de las instituciones ha recibido al 30.2% de las plazas de Cátedras. Todas ubicadas en el centro del país, principalmente en la Ciudad de México. Estas seis instituciones son: la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), el Tecnológico Nacional de México (DGEST), el Instituto Politécnico Nacional (IPN), la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, el Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del IPN y la Universidad Autónoma Metropolitana.

En cambio, el 57.4% de las instituciones que lograron acceder a los beneficios del programa, en conjunto concentran únicamente el 19.7% de las plazas.

Aunque en la convocatoria se establecen criterios regionales con la intención de equilibrar geográficamente las asignaciones, al extremo de proponer que “de preferencia ninguna entidad federativa sobrepase el 10 % del número total de cátedras aprobadas” (CONACYT, 2014a: 8), en la práctica, como se desprende de lo mostrado antes, los resultados siguen favoreciendo las distribuciones centralistas de los recursos. En efecto, al examinar los estados en los que finalmente fueron comisionadas las plazas, vemos que sólo la Ciudad de México concentró el 14.7% de las mismas, lo mismo que acumularon de conjunto las diez últimas entidades que menos plazas lograron. Las tres entidades menos favorecidas fueron Colima, Nayarit y Tabasco, con el 1.1%, 1.1% y 0.8%, respectivamente. El siguiente estado en importancia después de la Ciudad de México, tomando como control el total de plazas allí relocalizadas fue Oaxaca, que reunió 5.6%, poco menos que tercera parte de lo alcanzado por aquella, lo que representa una muestra adicional del centralismo al que nos referíamos al inicio del párrafo.

En relación con las temáticas de los proyectos aprobados por las convocatorias, vemos que el tema predominante, con mucho, es el de desarrollo tecnológico, con 25.8%. A un nivel intermedio se encuentran el desarrollo sustentable, la salud y el medio ambiente, respectivamente con 14.7%, 14.7% y 13.9%. El tema menos destacado es conocimiento del universo, concentrando únicamente el 3.8%. Aunque en sentido estricto el tema está referido a una característica más de los proyectos que de los catedráticos, puede ser también un indicador de características personales y, por esa razón, se incluye dentro del perfil de los mismos.

En síntesis, siguiendo los propios términos de la legislación vigente con las reformas a la Ley Federal Laboral del 2012, se puede afirmar que las cátedras CONACYT constituye, desde el punto de vista laboral, una subcontratación, con una triangulación clara entre CONACYT, las instituciones académicas beneficiadas con el programa y los catedráticos. Formalmente mantiene unas condiciones laborales beneficiosas para los investigadores contratados. Sin

embargo, existen algunas cuestiones que podrían cuestionar el carácter “decente” de estas plazas. Esto se verá con más detalle en el análisis de los resultados de la investigación.

3.MARCO METODOLÓGICO

Es necesario encontrar una herramienta para obtener la información que permita conocer lo expuesto en la teoría y, sobre todo, encontrar a los sujetos que tengan la disposición de proporcionar necesaria para comprender este fenómeno.

3.1 Primera aproximación.

3.1.1 Tipo y diseño de la investigación

Debido a que el objetivo es explicar la situación laboral a través de la subjetividad, se necesita obtener la narración del individuo respecto a los temas que son de interés para este estudio, por lo que se formuló una guía de entrevista semiestructurada, con el fin de conocer los aspectos pertinentes, pero a la vez, con la intención de proporcionar al informante, la flexibilidad de hacer mención de otros aspectos que pudieran ser relevantes, sin perder el objetivo de estudio.

Se buscó que cada pregunta estuviera estructurada de tal manera que el informante tuviera la flexibilidad de hacer mención de otros temas relativos al problema de estudio y profundizar sobre éstos, de ser necesario. También fue importante que la guía fuera lo suficientemente extensa como para poder entablar un diálogo sin que éste fuera muy apresurado, pero sin que dicha entrevista pasara de una hora y media de duración.

3.1.2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A partir de la teoría consultada, la intención fue estudiar los aspectos objetivos y subjetivos de la investigación, considerando lo objetivo como todo lo comprobable y visible y los aspectos subjetivos, como las percepciones de cada trabajador y surgió el siguiente esquema inicial:

Aspectos subjetivos

- Contrato
- Tareas laborales
- Horario de trabajo
- Salario y prestaciones

- Vacaciones/días libres
- Comunicación con sus compañeros de trabajo
- Comunicación con sus jefes
- Sentido de pertenencia
- Movilidad
- Motivaciones

A partir de este esquema se elaboró la primera guía de entrevista para dar inicio con las entrevistas². Cabe mencionar que, debido a la naturaleza de la entrevista semiestructurada, considerando las respuestas obtenidas y el perfil del entrevistado, sobre el transcurso de la entrevista se decidían las preguntas que se formularían, consultar dentro del apartado de anexos la tabla 3.1.

Después de realizar tres entrevistas, se agregaron preguntas que permitirían conocer más sobre el contexto del entrevistado, esto con la finalidad de comprender más sobre su entorno y los determinantes que propician la perspectiva que tiene respecto a su situación laboral, se indagó sobre los siguientes temas:

- Formación académica
- Antecedentes laborales
- ¿Qué actividad realizabas antes de solicitar a cátedras?
- ¿Te causa algún problema tener que cumplir los reglamentos de tres instancias diferentes? (SNI, CONACYT y la institución receptora)

3.1.3 Criterios de selección

CONACYT publica la lista de los inscritos en el programa a través de su página web, debido a que fungen como funcionarios públicos y que el acceso a esta información para el público en general, se encuentra estipulada en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, del 200. En esta lista se dan a conocer los nombres completos, número

² Se realizaron 5 entrevistas presenciales, 10 a través de videoconferencia y dos por vía telefónica.

de proyecto, tema, modalidad, nombre del proyecto e institución a la cual están asignados. Este archivo permitió tener una referencia, aunque no se encontraba actualizado.

El primer acercamiento con los catedráticos se realizó por medio de redes sociales, gracias a un informante, se tenía conocimiento de que parte de ellos tenían contacto a través de un grupo privado de la red social *Facebook*, y la segmentación de dichos grupos están en función de la generación de catedráticos contratados a la cual pertenecen.

Se envió mensaje a través de *Facebook* a cierto número de personas y con aquellas que respondieron se agendó una entrevista, de igual manera, se realizó la convocatoria mediante los informantes con los cuales ya se tenía contacto, así como con las personas que ya se había establecido un contacto a través de la red. Ellos facilitaron la comunicación a través de la convocatoria para realizar entrevistas y quienes estuvieran interesados, pudiesen ponerse en contacto con la autora de esta investigación.

3.1.4 Población y muestra

La muestra elegida se encuentra dentro del grupo de investigadores a nivel nacional y la población seleccionada fue la de los investigadores inscritos en el programa Cátedras CONACYT, con un total de 786, con una muestra de 17 entrevistados. Dicha muestra se compone de 5 mujeres y 12 hombres; sus edades oscilan entre los 32 y 40 años; 10 casados, 5 solteros y 2 en unión libre; 5 se encuentran en una institución de Baja California, 2 en Guerrero, y en Campeche, Chetumal, Chihuahua, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Sonora y Zacatecas, una persona en cada entidad; 15 son foráneos y 2 son locales; 14 son mexicanos y 3 extranjeros. 13 entrevistados pertenecen a la primera generación, mientras que 4 son de la segunda; 6 desarrollan un tema correspondiente a desarrollo tecnológico, la misma cantidad trabaja sociedad, para ambiente y conocimiento del universo, 2 en cada tema y un catedrático en un proyecto sobre energía; respecto a las modalidades, 12 están insertos en un proyecto grupal y 5 en uno individual.

Debido a que la muestra elegida representa una pequeña parte de la población total, por lo tanto, no es una muestra representativa, este estudio puede tomarse como un análisis

exploratorio e interpretativo de la situación laboral que viven los informantes. Consultar en anexo la tabla 3.2 para encontrar los datos desglosados relativos a cada entrevistado.

3.1.5 Procesamiento de los datos

A partir de los aspectos generales considerados para la elaboración de la guía de entrevista, se hizo un análisis de contenido con ayuda del software *Atlas.ti*. A partir de las opiniones proporcionadas durante las entrevistas, surgieron subtemas con los cuales se crearon grupos o “familias”, estas agrupaciones de códigos permiten englobar todos aquellos temas que no se tenían contemplados pero que tienen relevancia para el tópico general que se plantea. De manera que se hizo una clasificación de los argumentos que eran de relevancia para este estudio y posteriormente se les agrupó dentro de uno de los diez temas generales para así poder realizar el apartado de resultados.

Dentro del apartado anexo se encuentra la tabla 3.3, en ella se tiene una apreciación completa de la manera en que se clasificaron los códigos dentro de las “familias” a los cuales pertenecen.

3.2 Segunda aproximación³

Al finalizar las entrevistas, los catedráticos de la primera generación tuvieron la respuesta de su primera evaluación y despidieron a algunos catedráticos por motivo de un desempeño no satisfactorio durante el primer año de labores, por lo que se consideró pertinente realizar un sondeo a través de una encuesta en línea para tener conocimiento sobre cuántos de ellos habían sido despedidos y la percepción de vulnerabilidad que este suceso les podía causar, ya que, según testimonio de un informante, fue un evento que ocasionó molestias e inseguridad entre cierta parte de los catedráticos, debido a que muchos despidos se hicieron de manera injustificada.

La intención de realizar este sondeo fue con el fin de conocer la opinión de un mayor número de catedráticos con preguntas que se enfocaran a diversos temas específicos sin la intención de profundizar en sus respuestas.

3.2.1 Tipo y diseño de la investigación

Para ésta parte de la investigación, se estructuró una encuesta con respuestas de una sola selección y en algunos casos, con la opción de agregar otra respuesta abierta. Esta encuesta se aplicó en línea a través de un sitio *web* que permite elaborar este tipo de instrumentos, esta opción permite tener mayor alcance a los informantes y es una herramienta accesible debido a que se encuentran en distintos lugares de la República Mexicana. Se difundió de manera similar que con la convocatoria de la entrevista: a través de *Facebook* y por correo electrónico con la ayuda de dos informantes y con difusión directa con los catedráticos a quienes ya se había entrevistado.

Las entrevistas previas también proporcionaron un panorama sobre la dinámica laboral de algunas instituciones y los puntos de inconformidad que pudieran determinar su evaluación anual, por lo que la información de las entrevistas formó parte del antecedente para elaborar la guía.

³ La encuesta y las entrevistas se formularon a partir del conocimiento de los resultados de la primera evaluación anual.

Con el fin de profundizar en las respuestas obtenidas y de tener una mayor comprensión sobre las problemáticas que giran en torno a las consecuencias de la primera evaluación, se decidió entrevistar por segunda ocasión a tres catedráticos utilizando la misma guía de encuesta, pero realizando preguntas pertinentes a fin de obtener mayor información al respecto.

3.2.2 Instrumentos de recolección de datos.

Se elaboró una encuesta⁴ con puntos que van en función a las metas logradas, con el fin de conocer, de manera general cómo fue su avance durante el año de trabajo transcurrido, los aspectos que consideran se deben mejorar con el fin de realizar sus labores con mayor calidad y si esta experiencia, de alguna manera había cambiado su sentido de seguridad en el cargo. También se tomó en consideración los documentos normativos de CONACYT, para conocer si se estaban cumpliendo las obligaciones de las tres instancias: Institución Receptora (IR), CONACYT y SIN, y de lado del catedrático hacia las tres instancias. La encuesta estaba compuesta por los siguientes aspectos:

- Conocimiento de las metas anuales a cumplir.
- Concordancia de actividades realizadas con lo estipulado en el contrato.
- Retroalimentaciones.
- Número de despedidos
- Percepción respecto a la evaluación recibida.
- Sugerencias para la mejora del trabajo del catedrático.
- Conocimiento de las implicaciones del puesto de trabajo.
- Conocimiento de la ley laboral.
- Cumplimiento de objetivos
- Percepción de inestabilidad laboral.

A partir de estos puntos se elaboró el esquema de encuesta que se puede observar dentro del apartado de anexos en la guía 3.1.

⁴ Encuesta realizada a través de la plataforma de formularios de *Google*.

3.2.3 Población y muestra

Esta encuesta pretende recopilar información solamente en los catedráticos de la primera generación, considerando la lista proporcionada por CONACYT a través del INAI, corresponde a 531 catedráticos, quienes firmaron contrato durante septiembre y octubre del año 2014, se registraron 56 respuestas. Posteriormente se aplicaron tres encuestas de seguimiento a catedráticos a quienes se había entrevistado posteriormente, con el fin de profundizar en las respuestas planteadas en la guía de encuesta.

3.2.4 Operacionalización de los conceptos

De los aspectos expuestos anteriormente y a partir de las respuestas obtenidas, por medio del software *Atlas.ti* se realizó la operacionalización de los códigos como se muestra en el cuadro 3.4 dentro del apartado de anexos.

La operacionalización de los códigos se llevó a cabo partiendo de los diez aspectos principales a estudiar en las entrevistas, posteriormente, se analizaron las subcategorías que se desprendían de cada uno de esos aspectos y a través de *Atlas.ti* se vinculó la información de las subcategorías con los diez aspectos principales. De esta manera se pudo realizar una agrupación de los códigos resultantes de las entrevistas.

4. RESULTADOS

En el capítulo anterior se explicó la metodología a través de la cual se analizó la información, de esta manera, en este apartado se realizará una exposición de los resultados del análisis con de las primeras entrevistas y, de igual manera, se explicarán los resultados de la encuesta aplicada junto con las entrevistas de seguimiento que apoyan una parte de lo expresado en la encuesta.

4.1 Entrevistas semiestructuradas

Como se mencionó en el apartado teórico, todos los empleos tienen un nivel de precariedad, pero una de las incógnitas de este estudio es conocer la medida en que cada individuo percibe esos niveles de precariedad, o si no los percibe. Por lo que este sub apartado tiene como objetivo el análisis de las entrevistas semiestructuradas para permitir que la respuesta se conozca a través del discurso de los informantes. Para facilitar el examen seguiremos la pista de las categorías con las que estructuramos el análisis de las entrevistas en el programa Atlas.ti.

4.1.1 Convocatoria para Cátedras

Para algunos de los catedráticos el conocimiento de la convocatoria se dio a través de los correos institucionales de CONACYT, debido a que se encontraban en estancias posdoctorales al momento del conocimiento de la cátedra, otros trabajaban como asistentes de investigación o impartiendo clases dentro de las mismas instituciones, esto les ayudó a mantenerse al tanto sobre las convocatorias de CONACYT. En otros casos se encontró que los motivaron a concursar en la convocatoria para cambiar su condición contractual, con el fin de que dejaran de ser trabajadores temporales, para tener mayores ingresos o desempeñar funciones de mayor rango.

A partir de la información proporcionada en los documentos de la convocatoria y de lo que expresaron los catedráticos, existen dos concursos de postulación que se dan a la par: el de la institución académica con su proyecto de investigación y el del investigador solicitante. Por una parte, la institución académica realiza una propuesta de proyecto que estudie una problemática de relevancia actual y sobre el cual sea pertinente trabajar. Por otro lado, el investigador solicitante, elabora un *currículum* dentro del Padrón de Jóvenes Investigadores,

en la página *web* de CONACYT. Dentro de éste hacen una recopilación de su historial académico, laboral y líneas de investigación de interés a fin de poder establecer un perfil para empatarlo con las instituciones que se estaban postulando.

La selección se da en función del perfil que solicita la institución, al investigador postulante no se le da la oportunidad de elección hasta que tiene la propuesta por parte de una o varias instituciones. Cuando el investigador se decide por una institución, se agenda una entrevista de trabajo para que la institución determine si lo contratará o no. Es un procedimiento por el cual los aspirantes tienen la posibilidad de conocer los requisitos iniciales. Pero no se tiene ningún control sobre el resultado, ya que éste no depende únicamente de los méritos con los que se cuenta, sino también con el logro de que se pueda concretar el *match* o empate. Uno de los entrevistados lo explica así:

“... ahí aplicas ciegamente ¿no? Así funciona lo de Cátedras. Es un poco como estas páginas de internet que juntan a las parejas. Como *match.com*, o esas: tú metes tu perfil, la institución mete su perfil y hacen el *match* ¿no? Y ya se conocen y hacen una cita a ver si hay química, entonces tú metes tu perfil sin saber quién está del otro lado. O sea, yo no sabía que (la institución) estaba buscando Cátedras; yo metí mi perfil y este, hizo el *match*. [...] ya después tú te das cuenta, porque te mandan un correo de qué instituciones están interesadas en ti, más o menos”.

Algunos catedráticos expresaron que se crearon los puestos para el personal que ya tenían laborando como investigador o como posdoctorantes; algunos investigadores hablan de que los puestos fueron elaborados para una sola persona, ya que establecían requisitos tan estrictos, que solamente un número limitado de postulantes podrían haber obtenido dicho puesto. Esta estrategia fue útil para las instituciones que querían dar continuidad a un proyecto con personal temporal que ya estaba laborando para ellos y para los cuales no existían plazas disponibles: cambiaba la situación contractual, pero continuaban trabajando para la institución realizando exactamente las mismas funciones.

También se habló de casos en los que la institución y el investigador creaban el proyecto y el perfil en conjunto a fin de que la institución pudiera obtener recursos financieros para la investigación y el investigador pudiera formar parte de la planta de trabajo, como

subcontratado, pero la motivación se encaminaba a mejorar las condiciones contractuales. Un proyecto y un perfil de común acuerdo, a veces en base a experiencia de resultados anteriores, de manera que en casos como estos el empate deseado era realmente inducido.

“...a la primera no quedamos seleccionados, ni el proyecto ni yo, y en la segunda fue un proyecto que, en la primer convocatoria estuve con compañeros de la segunda generación de Cátedras. Entonces, en la primera y en la segunda el proyecto fue hecho por mi asesor, digamos. Y el proyecto fue un proyecto que yo trabajé con él desde la maestría e hice mi Doctorado con él, y el proyecto para Cátedra los hicimos entre los dos, todo el proyecto en general. Entonces lo sometimos esta vez, la segunda ocasión y el proyecto quedó.”

Al momento de que los catedráticos recibieron las propuestas de las instituciones interesadas a partir del perfil de ambos, algunos recibieron varias ofertas, otros solo una y otros cuantos mencionaron que no fueron elegidos sino hasta la segunda convocatoria. Un grupo de entrevistados expresó que no se les dio opción de elegir institución, a diferencia de otro grupo que si bien no tuvo oportunidad de elegir con toda la libertad, sí pudieron analizar los proyectos de las instituciones que mostraron interés en ellos y, de esta manera, enviar respuesta a alguna con la esperanza de que los llamaran a una entrevista, y posteriormente ser seleccionados, ya que el hecho de que una institución se mostrara interesado en ellos no era garantía de ser elegidos.

Un aspecto que resaltó durante la primera serie de entrevistas y la segunda, fue que, en algunos casos, los catedráticos que actualmente ocupan el puesto no fueron la primera opción para la institución. Quienes fueron elegidos originalmente rechazaron el puesto o simplemente no se presentaron a laborar, por lo que la institución tuvo que recurrir a sus segundas y hasta terceras opciones. Algunos de los catedráticos tienen conocimiento de esta información cuando fue su caso, dijeron que esta información les fue proporcionada por los responsables del proyecto o por otros compañeros de la institución. El propósito de esta mención es debido a que parece sobresaliente el tipo de información a la cual tienen acceso: la de los procesos de selección interna, que deberían mantenerse reservados con la finalidad de procurar el bienestar del trabajador. Llama la atención sobre todo por el hecho de que está comprobado que algunos ni siquiera cuentan con el conocimiento total de sus derechos y obligaciones laborales, como se analizará en el siguiente apartado.

4.1.2 Contrato

El grado de conocimiento preciso de los términos del contrato laboral por parte de los catedráticos fue una de las preguntas iniciales dentro de la entrevista. De manera general, los informantes expresaron que el contrato ofrece buenas condiciones laborales, las prestaciones son adecuadas y el salario les es suficiente. Incluso para algunos es más de lo que esperaban. Esta fue una visión generalizada. En estos aspectos puede decirse que es alto el grado de satisfacción que tienen respecto del contrato.

Un informante argumentó que dentro de la convocatoria tuvo conocimiento de algunos términos contractuales, pero sólo al firmar el contrato se enteró de otras cláusulas que antes desconocía. Los aspectos contractuales a los cuales los catedráticos prestaron mayor atención debido a que son los que consideran más importantes fueron: la vigencia del contrato, salario y prestaciones, y algo que llamó la atención de quienes pusieron atención especial en ello, fue la temporalidad del contrato, que a pesar de que el contrato estipula que están contratados por tiempo indefinido, también se menciona que la adscripción está sujeta a disponibilidad presupuestal, tal como se menciona en el capítulo del marco contextual, dentro del apartado 7 de contrato.

Respecto al grado de conocimiento contractual, en las entrevistas se obtuvo que la mayoría de los catedráticos desconocen la totalidad del contrato, ya sea por falta de interés, o porque en determinado momento solicitaron información de manera verbal a las oficinas de CONACYT y sus preguntas no pudieron ser resueltas por completo, de manera que inicialmente conocen los aspectos básicos, y el resto lo van conociendo posteriormente a medida que se presentan situaciones que los obligan a informarse mejor sobre los diferentes aspectos del contrato.

A partir de lo que ellos concluyen en base a su propia experiencia, a pesar de que en general consideran que son buenas las condiciones laborales, al mismo tiempo se percibieron por parte de ellos ciertos términos contractuales que pudieran resultar confusos. Contractualmente, esta relación triádica se encuentre muy bien estructurada en el plano normativo y reglamentario, pero en el plano subjetivo del trabajador puede existir conflicto, y una de las causas se debe a la poca comprensión que tienen sobre el contrato, ya sea por no estudiarlo completamente, o porque al solicitar información a las oficinas de CONACYT, no se les proporciona

correctamente, por desconocimiento de quienes laboran ahí o porque los canales de comunicación no son los adecuados para estos fines (teléfono y correo electrónico). Los aspectos contractuales con el menor nivel de comprensión por parte de los catedráticos fueron los siguientes:

La temporalidad del contrato. Dentro de este apartado se especifica que el proyecto y la relación laboral estará determinada por la disponibilidad presupuestal.

Con base en las respuestas obtenidas, se pudo determinar que la experiencia cuenta, aunque pudiera parecer poca. Existen diferencias en este punto entre las diferentes generaciones. Así, por ejemplo, los catedráticos que integran la primera generación tienen mayor conocimiento respecto a la temporalidad del contrato y las implicaciones que pudiera tener, por lo que planean estrategias en caso de que el trabajo dentro del proyecto pudiera finalizar. Los investigadores de la segunda generación desconocen un poco más la dinámica laboral y esto se pudiera atribuir al poco tiempo que llevan laborando, se percibe una tendencia a idealizar el puesto de trabajo y se vio expresado en las expectativas a futuro, aunque se percibe un desconocimiento generalizado respecto a la operación del programa.

“...cuando leí el contrato lo que me alarmó fue una cláusula que decía que ese contrato estaba [...] sujeto a disponibilidad presupuestal, entonces yo le pregunté a la persona que me lo dio a firmar: "oye, ¿qué?"; o sea, ¿esto quiere decir que se acaba el dinero del programa y ya, *bye*? Sí, o sea, sí, nadie sabe en qué momento te avisarían, con un mes de anticipación o un día antes...”

En una de las entrevistas a un miembro de la segunda generación, se planteó a uno de los informantes la posibilidad de que se pudiera terminar el proyecto con CONACYT, y qué conocimiento tenía al respecto sobre esta posibilidad. Esta pregunta se planteó con la intención de conocer si tenían algún sentimiento de protección laboral por parte de CONACYT. Un fragmento de la respuesta obtenida fue la siguiente:

“Lo que entiendo es que son dos opciones: o seguimos trabajando aquí en la [institución] renovando el convenio alargando el proyecto porque de hecho nuestro proyecto es un proyecto de largo aliento, entonces es un proyecto que es renovable, no es como muy encajado [...]. Entonces una de dos: o alargamos ese monitoreo o la segunda es que se termine el convenio con la [institución] por cualquier razón que ya sea CONACYT o de la [institución] y en ese

caso yo me imagino que nos transfieren a otro lado, entonces no sé cómo funciona realmente. Realmente ni siquiera ellos tienen idea de cómo va a funcionar eso y cuando preguntamos nos dijeron "todavía no sabemos", entonces ni idea."

De esta manera, se exponen ambas perspectivas: por un lado, existe quienes están conscientes de que no tienen asegurado el puesto, sino que está sujeto a la disponibilidad presupuestal, de esta manera pueden empezar a considerar otras alternativas de empleo en caso de que termine el proyecto. Por otra parte, se encuentra quienes desconocen el aspecto de la temporalidad y consideran que CONACYT los respaldará en dado caso de que se termine el proyecto con la institución a la cual están asignados. Se profundizará en este aspecto dentro del siguiente apartado, en el cual se hará una exposición de tipologías respecto al grado de percepción de precariedad.

Por otra parte, una respuesta que se contrapone a lo citado anteriormente, se obtuvo por parte de un catedrático de la primera generación, el cual percibe un grado de inestabilidad en el programa y ésta cuestión es expuesta de una manera muy crítica sobre los términos del programa. En este caso se percibe inseguridad e incertidumbre, pero, debido a por diversos factores, no existe temor al respecto. Tal vez porque no se siente que Cátedras sea su única opción de empleo, factor que otorga un grado de seguridad a pesar de la inestabilidad contenida en los lineamientos contractuales. Tal vez porque desde ya existe una preparación psicológica respecto a un desenlace, aunque no deseado, al menos sí esperado:

“Yo lo que sí... no inseguridad que me levante todos los días y digo ¡Dios! Éste es mi último día de trabajo. Pero lo que sí creo es que CONACYT no me va a pagar diez años mi salario. Eso yo, estoy seguro que no va a pasar; bueno, que diez años yo voy a tener este salario de las Cátedras, no lo creo. Yo no creo ni siquiera que los de CONACYT hayan visto más allá [...]. No lo creo que sobreviva tres administraciones de cambios de gobierno federal un proyecto así [...] Porque son programas federales ¿No? O sea, qué tal si hay un cambio de gobierno a nivel ejecutivo que traiga otra perspectiva sobre la ciencia ¿No? Y diga, ese dinero mejor lo metemos a la educación primaria. Y sí, nos van a decir ¿saben qué?, ya se acabó, muchas gracias [...] O sea, yo si de eso sí estoy convencido”.

Las causas de despido. Durante las entrevistas, quienes hablaron sobre la posibilidad de un despido argumentaban también que contaban con el derecho de apelación en caso de que la

primera evaluación no resultara favorable, pero que no los podían despedir por una evaluación negativa. También la posibilidad de despido estaba en función de no ingresar al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) durante los dos primeros años o por no cumplir con los mínimos de producción establecidos por el programa, por el SNI y, en algunos casos por la institución.

La mayor parte de las menciones respecto al tema iban enfocadas no al conocimiento de las causas de despido, sino a la seguridad en la duración en el proyecto durante los 10 años y posteriormente la incertidumbre respecto a la posibilidad de ser transferidos a otra institución, o en caso de que la relación no funcionara con la institución inicial.

“nuestro contrato con CONACYT es indefinido, y en el papel hay un convenio con (la IR), en este caso, de desarrollar un proyecto, el proyecto que fue aprobado, ese proyecto es por 10 años, entonces en teoría, el convenio (IR)-CONACYT dice que tenemos que seguir... hacer ese proyecto en 10 años. Entonces en teoría hasta dentro de 10 años no sabemos qué va a pasar, yo lo que creo que puede pasar después es que vaya a haber una renovación de cátedras, una renovación de proyectos o alguna cosa similar, no sé cómo irán a manejar ellos eso, que en realidad hasta ahora somos la segunda generación, entonces ahorita no hemos llegado todavía allá.”

El cargo laboral ejercido. Como se expuso anteriormente, el catedrático está contratado bajo el puesto de empleado de confianza, el cual tiene determinadas implicaciones como es, por ejemplo, la inestabilidad del puesto, comparado con un empleado de planta. Los catedráticos expresan que su adscripción es la de “investigador CONACYT” y que cuentan con un puesto de planta y por tiempo indefinido dentro de CONACYT y que la institución es responsable de transferirlos en caso de que la relación no funcione con la Institución Receptora, o que el proyecto finalice.

Dentro del contrato se especifica que las labores del catedrático deberán comprender las mismas actividades que las de un investigador adscrito a la institución. En algunos casos se percibe que, a pesar de esta premisa, la libertad de acción no es la misma, ya que, en palabras de los entrevistados, son vistos por algunos o bien como asistentes de alto nivel o bien

simplemente ajenos a la institución, factor que empieza a minar las relaciones con su entorno laboral y el trabajo concreto realizado por parte del catedrático.

Salario y apoyos para investigación. Los catedráticos expresaron encontrarse muy satisfechos con el salario, comparándolo con lo que pudieran percibir en otro empleo. Algunos especificaron que es “muy alto”, en comparación con otros investigadores con plazas directas que tienen años de experiencia laborando, y que, si trabajaran directamente en una institución, les tomaría años para poder alcanzar lo que perciben actualmente.

“En realidad es un sueldo decoroso, con posibilidad de mejorar a través del SNI, es un sueldo que da incentivos para concentrarse en lo que uno está haciendo, es decir, un sueldo que alcanza para no estar dobleteando empleos y estas cosas ¿No? Y sí, la verdad es que estoy a gusto, uno nunca gana lo que quisiera ¿No? Sigue ganando mejor un diputado o un presidente municipal que un investigador en este país.”

Se hizo especulación por parte de los propios entrevistados sobre el motivo por el cual consideran que los salarios son altos. Entre otros elementos atribuyeron esta situación a que no tienen apoyos financieros extras como los que tienen los investigadores internos, como es la carencia de recursos para investigación, apoyos para viajes y viáticos, etc. En algunas entrevistas dijeron, incluso, que tenían que hacer uso de sus recursos personales para dar seguimiento con la investigación en curso.

Continuando con el resto de los términos establecidos en el contrato, la mayoría menciona que tienen un horario tentativo establecido, pero al igual que los investigadores internos, pueden hacer uso del tiempo de manera que mejor les parezca y de acuerdo a las necesidades de la investigación. Aunque no están obligados a reportar entrada y salida diaria de la institución, algunos mencionaron que se sienten obligados a cumplir con un horario de siete u ocho horas diarias debido a que les asignaron un espacio que otros investigadores internos pudieran necesitar, por derecho de antigüedad. Solo un catedrático mencionó que debe registrarse diariamente en una bitácora y debe cumplir con el horario establecido. Por otra parte, otros tienen una carga de trabajo tan saturada, que incluso trabajan más de las ocho horas, porque así lo creen necesario para poder cumplir sus compromisos.

La mayoría coincide con que las prestaciones son adecuadas y van de acuerdo a lo establecido en la Ley; les proporcionan muchos apoyos como fondo de ahorro, fondo de retiro, aguinaldo, el seguro médico como trabajador de gobierno y los ya mencionados anteriormente. La única inconformidad en relación con las prestaciones radica en la falta de un seguro de gastos mayores, aunque no es un reclamo generalizado.

En algunos casos, la Institución Receptora les proporciona algunas prestaciones, aunque esto no es obligación y se encuentra a criterio de cada institución. Algunos catedráticos mencionaron que les otorgan vales para los alimentos que consumen dentro del horario de trabajo, apoyo para transporte, boletos de avión para congresos; en un caso se mencionó el apoyo con 50 mil pesos para gastos que pudiera requerir el investigador. En otros casos, consideran que la única prestación que la institución les otorga es el uso de espacios de trabajo y de insumos para producir.

“...lo único que nos da es el cubículo, y bueno, como estamos dando clases, pues lo normal para una clase que te prestan un proyector, material para dar tu clase, ¿no? o sea, hojas para imprimir, ese tipo como de consumibles, ¿no?, ir a tomar café...ese tipo de cosas. Pero realmente no nos dan... y bueno, digamos que podemos usar toda la infraestructura, ¿no?”

En general, se encuentran satisfechos por las condiciones laborales que el programa les ofrece, uno de los aspectos que sobresale, es la promesa de la permanencia indefinida dentro del puesto y que, aunque la relación laboral podría no funcionar entre el catedrático y la IR, CONACYT tiene la responsabilidad de reubicarlos en otra institución, de tal manera que el trabajo del catedrático no se encuentra en riesgo. La reglamentación es lo suficientemente clara, en rasgos generales, como para poder ser comprendida por quienes laboran ahí, además de que el ingreso o la permanencia en el puesto es por medio de las habilidades de cada uno de los catedráticos, así como de las capacidades individuales de cumplir con los requerimientos exigidos como parte del contrato.

“Es bueno. Mira, yo creo que para muchos es lo mejor que nos ha pasado laboralmente, en términos de que es un contrato en principio para cinco años, con posibilidad de estarlo renovando. Es meritocrático, las reglas del juego son meritocráticas, tú tienes que estar produciendo si no sales. Me parece que por ahí no hay mucho margen para hacerse tonto.”

Se formuló la pregunta respecto al objetivo que consideran que tiene el programa, y en este aspecto se obtuvieron respuestas muy variadas, pero todas coinciden en el punto de que el alguna medida van en función de la responsabilidad que tiene el gobierno por emplear a los doctores que no pueden ser absorbidos por el mercado laboral.

Por otra parte, gran parte de los catedráticos consideran que es posible que el programa no sea permanente, tal como CONACYT argumenta, esto debido a que solo fue creado por los intereses políticos de la actual administración, aunque admiten que es una opción que resultó favorecedora para quienes laboraban bajo situaciones precarias y puede ser considerado como un impulso para establecerse de manera indefinida en una institución, o para obtener mayor experiencia e insertarse en otros espacios laborales que, antes de esto, les hubiese sido difícil ingresar. Para apoyar este punto, se exponen las opiniones de varios de los entrevistados que tocaron este tema:

1. “A mí la verdad es que me parece un proyecto, o sea, el proyecto ese de Cátedras, es muy grande, muy ambicioso. Y funciona bien, digo, después de un año hay muchas cosas que hay que mejorar, y depende de situaciones bien específicas...”

2. “...entonces hay muy buenas intenciones de que esto dure por lo menos este...5 años o que concluyas tu proyecto que después veas si se extiende un poco o que te muevan a otra institución, ¿no? etc. Se supone que está como mucho esa intención de parte de la comisión de ciencia y tecnología. [...] sales del programa si sencillamente no cumples para nada, si no estás aportando y la institución no está de acuerdo contigo y me parece totalmente lógico que salgas, ¿no? Por el otro lado no considero que se vaya a acabar el programa, hasta antes que se termine este sexenio...”

3. “...de esta manera tu estas controlando, asegurando que tus instituciones estén respondiendo a tus intereses estatales, entonces esa es una especie de *outsourcing* de la investigación, ¿no? en donde estás cambiando la lógica de producción del conocimiento de las propias instituciones [...] se empezaron a hacer como pequeños reinos, pequeños feudos y es una manera de volver a controlar la investigación lo cual tiene su parte buena, su parte mala porque estás de alguna manera cortando, limitando pues la libertad de producción de nuevos temas, de etc. etc. y por otro lado estás alineando realmente a tus instituciones con tus planes de desarrollo a nivel nacional, ¿no? entonces creo que responde así tal cual a esa lógica”.

4.“...me parece que en parte es una respuesta a un problema de desempleo de los doctores, también hay metas de la política científica ¿No? Que sólo se podrían alcanzar incrementando pues el ingreso de doctores a las instituciones, también es claro que muchas instituciones no estaban creando nuevos espacios para los doctores nuevos y de ahí el desempleo. Las instituciones públicas tienen unos vicios impresionantes en términos de la posibilidad de dobletear plazas ¿No?”

5.“...yo pienso que las instituciones no visualizaron. CONACYT dijo, cuando hizo la convocatoria: “te voy a dar un investigador y por cada investigador le voy a dar medio millón de pesos a la institución, para que obviamente compres equipo no para que te los gastes en lo que quieras” ¿no? Entonces la institución dijo: “si van a dar trabajadores gratis y me van a dar dinero por tenerlos aquí, pues dénmelos” ¿no? Pero una cosa que no se plantearon las instituciones es que la mecánica que siguen, por ejemplo, para administrar recursos o para los días de trabajo o para las salidas no podían aplicar lo mismo para los trabajadores que para los catedráticos porque los catedráticos tienen que cumplir con un reglamento ante CONACYT...”

4.1.3 Tareas laborales

De inicio, al ser empleados de confianza para CONACYT, pero estar adscritos a otra institución, es un factor que fue percibido como un beneficio, pero también un conflicto: por una parte, poseen libertad para ejercer y flexibilidad dentro del espacio de trabajo; por otro lado, no reciben los mismos beneficios que los investigadores internos y esto los hace quedar relegados. Todo esto siempre se encuentra en función a las consideraciones que cada institución tenga con el catedrático.

Se habla de la importancia de la autonomía como investigador, el hecho de estar insertos en esos puestos es sinónimo de libertad para realizar trabajos a criterio de cada equipo de trabajo, por lo que la retroalimentación y la vigilancia constante no la consideran como algo primordial.

“Están contratando investigadores para que desarrollen un trabajo de investigación. Para mi ese es el punto y así es como, como yo lo veo, y al menos como yo lo he pretendido establecer en mi trabajo ¿no? O sea, no es de que alguien me diga: “oye, vas a hacer esto y ahora hazle así o así.” No, ¿qué pasó? Yo sé cómo hacer lo que tengo que hacer ¿no?”

Las cláusulas laborales son las mismas para todos los catedráticos y dentro del contrato se

estipula que el catedrático tendrá las mismas funciones que un investigador interno, sin embargo, un factor importante que puede determinar la dinámica de trabajo es la intervención de la Institución Receptora. Aunque ésta no tenga el deber de encomendar tareas al catedrático, dentro de las entrevistas se obtuvieron respuestas en las cuales expresan que la institución puede ser un factor que impulse su trabajo o que los frene debido a las restricciones que pueden imponer. En algunos casos los informantes manifestaron que el personal de la institución los percibe como posdoctorantes o auxiliares y esto se debe a la falta de claridad en los términos bajo los cuales labora el catedrático, lo que ha llegado a causar conflictos, despidos y transferencias en las instituciones.

“[...] no hay una claridad todavía en la posición del catedrático en cada institución, porque como no somos personal propio [de la institución]. En este caso yo creo que también por ahí va en ese punto de CONACYT, no queremos problemas ¿No? Entonces no, tenemos ciertas restricciones de ese tipo”

En algunos casos se habló sobre el desconocimiento de las tareas y objetivos dentro de la Cátedra, lo cual tuvo como consecuencia la falta de tareas diarias y laborar en cuestiones que no fueron las establecidas, lo que condujo a la insatisfacción del catedrático, en algunos casos se solucionó y, en otros, no.

Dentro de las tareas que deben realizar a diario, hubo menciones sobre aportaciones a la institución: ya que uno de los objetivos es crear estrategias para incrementar la valía de la institución, algunos de los catedráticos mencionaron estrategias de trabajo para cumplir con este punto, como el apoyo para la planeación de programas de posgrado.

“Cátedra no tolera que uno se siente en los laureles y no publique, y no haga esto, y no corran patentes y ese tipo de cosas, ¿no?”

Por otra parte, uno de los objetivos principales para la permanencia en este programa, es que el catedrático esté dentro del Sistema Nacional de Investigadores, por lo que surgió el tema respecto a las modificaciones que hubo en el reglamento ya que no a todos les fue posible ingresar dentro del plazo establecido en un principio, CONACYT les extendió el plazo a otro año más para que ingresaran, al menos dentro de la categoría de “Candidatos” que es la inicial.

Uno de los problemas principales para el ingreso al SNI es la cantidad de producción anual que un catedrático pueda tener, y no solo se requiere de tiempo, sino de recursos monetarios, que en ocasiones se espera que la institución proporcione, de lo contrario su producción permanece estancada, aunque la falta de recursos no siempre significa un problema para el individuo:

“...se modificó el reglamento respecto a cumplir con el SNI en Cátedras; en Cátedras antes el primer reglamento decía que tu tenías que pertenecer al SNI para entrar de preferencia o que debías de aplicar en la convocatoria inmediata siguiente a tu contrato. [...] yo lo entiendo así: CONACYT te está pagando mucho dinero, te está quitando el problema de hacer la administración, te está dando poquitas clases, estás asegurando que tengas un esquema de trabajo que sea el más idóneo para que te desarrolles en cuanto a investigación se refiere: hacer proyectos, formar recursos humanos y producir artículos y libros. Pero resulta ser [...] que hay mucha gente que, muchos investigadores que se están quejando de que no, que “no tengo los recursos, que la universidad se gastó el dinero”. Para mí (eso es), quejarse mucho por todo lo que están recibiendo ¿no? Porque hay laboratorios nacionales, puedes buscar colaboraciones con otras personas, puedes hacer muchas cosas. Entonces como hubo mucha gente que se estaba quejando y mucha gente que no produjo nada en el primer año por su período de adaptación y por lo que tú quieras, CONACYT dijo: “ok, ok no los voy a obligar a que apliquen al SNI porque si ya aplicaron una vez y fueron rechazados y aplican otra vez y son rechazados...” parece que hay una sanción. Entonces resulta ser que CONACYT modificó para darles la chanza de que en el segundo año produzcan artículos, saquen producto de recursos humanos o lo que tú quieras, para que en la siguiente convocatoria inmediata puedan aplicar y no sufran una sanción.

Entonces, eso, me parece que muy muy pronto CONACYT empezó a adaptarse al ritmo de los investigadores más que a decir que le echaran ganas ¿no?”

Aunque estén involucrados en estas problemáticas, muchos de los entrevistados dicen que su producción y participaciones académicas han aumentado desde que ingresaron a Cátedras, comparándolo con la producción en otros empleos o cuando se encontraban en alguna estancia posdoctoral. Para algunos ha sido más sencillo encontrar la manera de producir más, pero en casos de otros investigadores, el problema con el acceso a recursos monetarios es un problema y están en espera de alguna resolución, esperando la aprobación de otros artículos o

documentándose con el fin de producir algo, pero sin una propuesta concreta. En estos casos, la producción de artículos puede estar determinada por el dominio que tengan respecto a los temas del proyecto en el cual están asignados.

“...pues ahorita, apenas voy a empezar, porque te digo que he estado revisando bibliografía, y estoy como aclarando qué es lo que voy a hacer, estoy explorando una base de datos, entonces la idea es este año tener al menos, al menos un capítulo del libro, y dos artículos, más otro capítulo del libro que ya tengo, pero no ha salido.”

Y la producción que realizan no solo es la de elaborar artículos de investigación, los catedráticos han realizado proyectos cuyo objetivo es mejorar determinados aspectos en las instituciones donde se encuentran, como la elaboración y participación en planes de estudios. Además, en proyectos en los cuales se vincula al público en general, como conferencias, entre otros proyectos.

Entre otra de las actividades que realizan, está la de impartir clases, en ciertos casos tuvieron problema con la titularidad de la misma, debido al reglamento interno de la institución, existen casos donde los docentes internos son quienes se encuentran a cargo de la clase y el catedrático solo tiene el nombramiento de auxiliar, sin recibir remuneración extra por clase dada; debido a esto, algunos catedráticos están proponiendo clases con el fin de ser titulares de dicha clase, no con el fin de que se les pague más, sino por motivos curriculares A continuación se exponen dos casos:

1.“aquí nada más había que tener cuidado y creo que eso es en todas las instituciones es de que las asignaturas ya son digamos, titulares de ciertos investigadores, o los investigadores son titulares de esas materias ¿No? Entonces a menos de que salgan sabáticos o hagan otra actividad, que tengan carga de trabajo que permitan que otro investigador la imparta. Entonces lo que nosotros hicimos fue proponer nuevas...”

2.“en nuestro caso fue de someter la asignatura, una vez que se aprobó pues ya nosotros íbamos al frente para dar la clase y no hubo problema con eso, entonces cada año estamos renovando la participación en dar la asignatura.”

En general mencionan que la docencia es importante porque puede ser un medio importante a través del cual se pueden vincular alumnos a ciertos proyectos con el fin de producir más y de establecer relaciones para posteriormente dirigir tesis:

“Entonces yo fui el primer catedrático que sometió mi caso al consejo general (de la institución) para darme de alta como asesor de un doctorado, de un doctorando [...], y se aprobó. O sea, a partir de que a mí se me dio ese permiso, pues todos los demás deben de, por añadidura, pues se aplican las mismas reglas que me pasaron a mí. Entonces eso es lo que se repite cada vez.”

Y, contrariamente, es bastante generalizada la opinión de que no dar clases, ni dirigir tesis, puede resultar un problema:

“Me han tratado bien en el (Institución 1), me han tratado bien. En (Institución 2) fue un desastre, o sea, al principio, desde el principio me excluyeron porque por el perfil no había materias que yo pudiera dar por el perfil no había tesis que me pudieran asignar porque, además, por las reglas del SNI, los tesis son objeto de una rebatida de los investigadores, o sea, todo mundo quiere dirigir tesis entonces en (Institución 2) ya estaban repartidas, y luego el perfil, etcétera. Aquí (en la institución 1) ya me dieron a una tesis de doctorado, en fin, yo creo que ha sido un aterrizaje terso.”

Pero en otros casos, la docencia no la consideran como necesaria, por lo que no es una de sus prioridades:

“es que eso de “tengo” no sé si sea necesario, digo, no sé si sea este... es que este mundo es muy flexible, digo, el mundo de los investigadores. No es que tengas, a veces te conviene... dar clases, por ejemplo, entonces a mí nadie me ha obligado a dar clases, pero yo he dado porque... pues me dicen “oye, me ayudas con un curso”, “bueno, sí”, pero porque yo sé que a la larga me conviene para tener experiencia, pero si quisiera tal vez no... si no las doy no sé qué pasaría, no creo que pase algo negativo.”

Sin embargo, casos como éste último es una indicación adicional de desconocimiento que tienen algunos sobre el marco reglamentario en el que están insertos. La formación de recursos humanos no sólo es un objetivo del programa mismo, sino que también resulta parte importante de la evaluación de los catedráticos. Consideraciones como las de este entrevistado pueden conducir a algunos a ser finalmente despedidos por pesar en su contra evaluaciones negativas.

A manera de resumen, a los entrevistados se le planteó la pregunta respecto a cuáles consideran que son los aspectos positivos del trabajo, así como los negativos. Sobre el primer punto, se hizo mención de la libertad que caracteriza el trabajo del investigador, haciendo referencia a los horarios de trabajo y a la libertad de práctica, si se compara con otros empleos de oficina. Entre las otras respuestas, hablaban del salario percibido, algunos hicieron mención sobre el espacio de trabajo que les ofrecían.

1. “lo mejor ahorita ha sido que he tenido un crecimiento como investigador porque realmente en este empleo fui tratado como investigador.”

2. “pues te digo la libertad que tienes [...] estar adscrito a una institución que realmente no le tienes que responder administrativamente de forma plena. Porque del otro lado tienes una institución que te envía y tampoco te están como vigilando todo el tiempo, entonces eso te hace sentir, o al menos a mí me hace sentir como que soy realmente un investigador que puede tomar sus propias decisiones. Si yo estuviera en una lógica de que aquí realmente me trataran como a un becario, de que estuviera mi jefe y me tuviera que decir qué hacer todo el tiempo, pues ya me hubiera ido a otro lugar seguramente ¿no? entonces esa es como la gran ventaja para mí, y la otra pues tener un buen salario [...] me parece para los investigadores recién titulados, el salario que nos están ofreciendo en CONACYT es adecuado, más SNI...esas dos cosas son las que yo más aprecio: la libertad y el salario.”

Respecto a los aspectos que los catedráticos consideran negativos sobre su trabajo, hablaron de las limitaciones de práctica que a algunos les imponen; la distancia espacial que existe entre los mismos catedráticos y el jefe, que tiene complicaciones al momento de intentar solucionar un problema; la temporalidad que se especifica en el contrato; que la permanencia en el puesto esté sujeta a disponibilidad presupuestal; la falta de apoyos que pueden obtener los investigadores internos y la ausencia de un individuo que sea lo más cercano a un jefe, ya que para algunos, es complicado saber con quién recurrir al momento de tener un conflicto y se opta por consultar a toda la persona que posiblemente pueda ayudar a resolverlo. En este sentido uno de los entrevistados planteó que:

“Entonces yo sé que, digamos, éste es una de las limitantes del programa, que te quieren como encasillar a un tema, y un proyecto y que te estés enfocado a ese y al menos mi lógica como

investigador es "yo estoy en varios proyectos, ¿no?" y entonces este, eso...eso lo siento como una limitante, ¿no?"

Otro, de manera similar, dijo lo siguiente:

“el hecho de que el CONACYT esté en el centro del país, tu jefe, tu patrón está en el centro del país y no tenga como el contacto directo con las condiciones de trabajo o las problemáticas que de pronto surgen en las instituciones, eso es una desventaja. En realidad, tienes que estar apelando al patrón que está lejos para que intervenga en una situación muy local, eso es una desventaja, yo la viví, la viven aquí gentes (de la institución). Algunas instituciones tienen reglas que podrían resultar un poco excluyentes de los catedráticos, por ejemplo, aquí en (la institución) se nos da un nombramiento que dentro de la legislación del Politécnico es en términos de profesor invitado. Y los profesores invitados no tienen todos los beneficios que tienen los profesores de planta de la institución ¿No? No pueden acceder a ciertos recursos, no pueden dirigir tesis o tienen un número limitado de direcciones, una cosa así. Es decir, el estar en un estatus especial de pronto puede significar desventajas”

Otro argumento más dentro de la misma lógica:

“...para mí, la única parte triste es esa que te dicen que si se acabaron los recursos tienen cinco días para avisarte ¿no? Y eso es realmente el único punto que, pues no hay ninguna forma de enfrentarlo, porque, de otra manera... no sé si sepas, pero las Cátedras CONACYT son plazas definitivas.”

4.1.4 Comunicación

Respecto al tema de comunicación se han tenido respuestas variadas, en algunos casos mencionan que la comunicación con CONACYT ha sido eficaz respecto a los problemas menores, en los cuales han mostrado disponibilidad y la resolución pronta de las dudas desde el momento de la firma del contrato. Pero otras experiencias ponen en evidencia, la falta de comunicación existente entre el CONACYT y el catedrático: ya que, en algunos casos, ha sido complicado establecer un diálogo efectivo, lo que complica la resolución de las dudas y esto solo tiene como consecuencia la incertidumbre del catedrático.

No solo la comunicación con CONACYT es importante, se considera de suma importancia también la relación que se establezca con el resto de los catedráticos; el hecho de encontrarse

separados y trabajando en diversos proyectos, son factores que no promueven la unidad laboral. Tomando en cuenta que la buena relación entre los trabajadores promueve el bienestar, la unidad laboral y hasta el esclarecimiento de dudas. Dos comentarios que muestran estas percepciones con claridad se presentan a continuación:

1. “Porque todos los demás catedráticos CONACYT que están en otras universidades y que pertenecen a otras instituciones no los conozco. Realmente somos todos ajenos. Es más no conozco ni a los catedráticos que están dentro de la misma (institución) en otros proyectos, ni siquiera los conozco. Ni a los que están aquí en el estado (otra institución) no los conozco”

2. “En un principio con Cátedras CONACYT teníamos una relación cercana, pero producto de una serie de malentendidos, confusiones y vicios, es que no sé cómo explicarlo porque también a mí me parece medio irracional, la relación se quebrantó, entonces no existe, con una, no existe comunicación, nada, con el otro hay una comunicación mucho más cordial, mucho más cercana, cuando estamos básicamente preocupados por el tema de entregar el informe o cosas así...”

3. “Inclusive sí hay una buena comunicación con el departamento de CONACYT y a través de correo electrónico y de otras cuestiones, entonces cualquier duda que uno tiene, uno les escribe un correo o les habla por teléfono y los mismos directivos del departamento te contestan y te resuelven las dudas, o sea, es muy abierta la comunicación. O sea, realmente son muy serviciales en ese aspecto.”

4. “Creo que hemos aprendido a lo largo del año, y lo hemos aprendido... como que muchos lo entendemos en que es mucho más fácil recibir las indicaciones por un *mail* que hablando por teléfono. Porque, de hecho, al inicio durante los primeros 2 meses hablabas te decían: “es que no sabemos”, “es que ni siquiera existe una secretaría para eso todavía, se está armando apenas”, cosas así, era sumamente frustrante, y claro que te espantaba, no tenías seguridad en muchas cosas.”

Esta casi carencia de comunicación entre los catedráticos, además de generar cierta frustración respecto a su entorno laboral, tiene otras implicaciones importantes, igualmente en términos laborales. La fragmentación dificulta grandemente las posibilidades de organizarse de manera conjunta para establecer defensas colectivas de sus derechos.

4.1.5 *Sentido de pertenencia*

Debido a esta modalidad de contrato, la teoría sugiere que existe mayor lealtad en el trabajador por aquél lugar donde labora y no para el que trabaja de manera directa. Por este motivo, se formularon las preguntas relacionadas con el sentido de pertenencia: para comprobar en qué medida o por qué razones existe mayor apego por una u otra institución.

Por otra parte, los entrevistados hablaron de una segregación de facto por parte de las instituciones, porque aún cuando las instituciones fueron quienes solicitaron dicho proyecto y, por ende, a los catedráticos, no existe una aceptación generalizada por parte de los trabajadores internos. Debido a los términos contractuales, la institución se encuentra obligada a otorgarle al catedrático las mismas facilidades y responsabilidades que a un investigador interno, pero, a causa de las incongruencias con la reglamentación de CONACYT y a la falta de aceptación, en los discursos existe evidencia de rasgos de diferenciación que hacen que los catedráticos se sientan excluidos, o al menos no formando parte ciento por ciento del resto del colectivo de la institución. Dos ejemplos en voz de los catedráticos:

1. “Pues, yo me siento digamos un poquito abajo de ellos, no me siento igual que un investigador de aquí, ¿no? El trato es como siempre, yo he estado aquí siempre, las secretarías todo mundo me conoce, hay ese trato igual de afectuoso digamos. Pero sí, no sé cómo decirlo, de repente hay un tipo de fricciones o gente que no quería que estuviera yo aquí por ser un investigador a lo mejor muy territorialista, no sé, no sé qué aspectos influyen en eso. Me siento un poquito abajo, digamos.”

2. “Como investigador ahora me estoy empezando a sentir más como (parte de la institución), porque estoy en la coordinación. Antes no, pero ahora sí porque estoy representando institucionalmente a (la institución). Ante los estudiantes yo respondo como (la institución), no como cátedras, ante los investigadores también soy (la institución), no cómo cátedras, y ante los aspirantes, etc. ¿no?, entonces yo creo que esta posición administrativa en la que estoy en este momento pues me influye y me ha hecho sentirme más parte de investigador de (la institución).”

Existe también una falta de reconocimiento y cercanía con el jefe inmediato, esto porque el jefe inmediato es una institución y no un individuo. La mayoría de los entrevistados coincidió con que la figura más cercana a un superior es la del responsable del proyecto, otros perciben

a esta figura como un símil, y esta figura es percibida como un superior debido a las responsabilidades que tiene, no porque contractualmente así lo especifique, ni porque sea el encargado de administrar los salarios y las reglas. Debido a esto no se puede concluir de manera contundente quién podría fungir como un jefe directo. Veamos algunas voces al respecto:

1. “La persona que escribió el proyecto es el jefe directo y CONACYT es el otro, o sea la dirección de catedráticos de CONACYT.”
2. “...el enlace es el director del departamento, entonces él es como la persona que firma siempre, ¿no? Y está mi jefe directo, digamos, que es el director de proyecto, que él simplemente como que las cositas chiquitas las discutimos acá, y ya cuando se va un poco más lejos, toca pasar por oficio o cualquier cosa, entonces sí se va con firma del enlace, entonces cualquier contacto con CONACYT es con él.”
3. “...identifico como a mis jefes a los de CONACYT, porque lo aprendí por las malas.”
4. “Esa es muy buena pregunta. Y fíjate que es un problema, realmente es un problema, porque es como difícil aceptar que el que propuso la cátedra sea tu jefe, y en el contrato es que no lo dice, en esa parte sí como que te marea porque tus jefes es CONACYT, o sea tus jefes son CONACYT, pero le tienes que rendir cuentas o quien te va a evaluar en primera instancia es este... el que propuso tu cátedra, es ahí el detalle...”

4.1.6 Movilidad

Debido a que dentro de la convocatoria y del contrato se especifica la movilidad del lugar de residencia del catedrático al obtener el puesto de trabajo, se efectuó la pregunta respecto a si éste aspecto tuvo alguna consecuencia en sus vidas profesionales o personales y si el aspecto familiar tuvo influencia respecto a su decisión de migrar.

La mayoría de los catedráticos entrevistados tuvieron que mudarse al aceptar el trabajo, en algunos casos sabían a qué institución y a qué entidad acudirían, en otros casos, no tuvieron conocimiento de la entidad a la cual se mudarían, hasta el momento de la firma del contrato. Para la mayoría, la movilidad no significó un problema mayor. Cabe destacar que el estado civil no fue un problema mayor, debido a que ven como una motivación percibir un mayor

salario y a final de cuentas, es la opción que beneficiará el sustento de sus familias, se profundizará sobre este aspecto en el apartado de “aspectos familiares”.

1. “Hubo personas que se mudaron de Baja California al sureste, o sea, a Oaxaca, a Guerrero. O sea, ahí hubo mucha movilidad de personal, entonces realmente esa es la forma en cómo trabaja el programa.”
2. “...yo creo que el aspecto de la mudanza no es problema porque una vez que tú tomas la decisión... o sea, si a ti te hacen una oferta de trabajo y te dicen que te van a dar un trabajo en “equis” ciudad, tú lo evalúas, ¿no? Y lo hablas con tu familia y ya tú sabes si te vas a cambiar o no. Entonces tú sabes si tomas la decisión, pero esa decisión también está en función de lo que el CONACYT y la institución a la que vas a llegar te ofrecen; y la verdad es que el cambio pues sí fue bastante suave, no es un cambio así abrupto...”
3. “...para mi casi haz de cuenta que no hubo proceso de adaptación, o sea yo aquí en (la entidad) tengo familiares, tengo amigos que tenía desde que estaba aquí en la universidad, o sea, y en la cuestión de la adaptación llamémosle a la ciudad pues fue cero ¿No? O sea, yo ya conocía muy bien la ciudad”

En algunos casos, es notoria la importancia de las redes de apoyo a fin de poder realizar el trabajo de manera efectiva y de dedicarle el tiempo que el investigador considera necesario. El proceso de adaptación a un lugar, no solo se ve mediado por la relación que se tenga con el personal de trabajo, también es importante considerar las responsabilidades fuera de éste a fin de conocer las repercusiones que puede tener en el desempeño laboral.

4.1.7 Motivaciones

En este apartado era de interés conocer las causas que los habían llevado a postularse en el programa, las razones por las cuales continuaban trabajando y su perspectiva profesional a futuro. Esto permite hacer diversas inferencias, como saber si el trabajo es lo que esperaban, si el proyecto está cumpliendo con sus metas profesionales y personales, además que puede proporcionar elementos que ayuden a elaborar futuras investigaciones.

Respecto a algunas opiniones referentes al futuro del programa, en general los catedráticos se mostraron muy optimistas, pero hubo opiniones más críticas en las que se aprecia la existencia

de dudas sobre la temporalidad que promete CONACYT, argumentando que su durabilidad se encuentra limitada a la administración federal y la manera en que distribuya los recursos públicos.

1. “El programa es bastante bueno, pero hay muchas cosas que se van a ir mejorando. Yo lo que pienso que ese departamento va a crecer mucho, empezó ahorita, pero al cabo de algunos años ese va a ser un departamento muy grande dentro de CONACYT, pues es mucha la gente que vamos a laborar con ellos.”

2. “...el problema es que, como un proyecto piloto, pues tiene un límite de tiempo, y ese límite de tiempo esta constreñido por acuerdos políticos. En este caso esa fue una iniciativa del PRI y como todo ese tipo de proyecto grandísimos así de impacto nacional pues está supeditado a los periodos de los gobiernos federales. Entonces, se vuelve un poco en el que “gana el PRI y se mantienen; no gana el PRI, ya no se mantienen”. Es un poco si, un poco no: Sí en el sentido de que hay un límite de tiempo en el que el convenio que tienen nuestras instituciones, donde estamos trabajando y el CONACYT de 10 años, es muy claro el convenio.”

3. “...en general funciona bien, pero a largo plazo pues surgen problemas. Tú como investigador joven en algún momento vas a dejar de ser investigador joven, y se supone que consolides una línea de investigación. El problema es que, con el tiempo, esos intereses podrían no seguir estando en línea con el proyecto original para el que te contrataron, incluso antes de los 10 años. En la parte más bonita, todo mundo es feliz y todo mundo desarrolla investigación por 10 años. Acabados los 10 años el gobierno tendría que renovar ese convenio, pero probablemente para entonces, la institución abre una plaza y obviamente el candidato natural para ocuparla es tú que estuviste ahí por 10 años. Es más o menos incierto que vaya a pasar después de 10 años.”

Respecto a los motivos por los cuales solicitaron admisión en cátedras, se repitió en diversas ocasiones la falta de plazas dentro de las instituciones académicas. Algunos de los entrevistados tenían cierta experiencia laboral y fue en trabajos precarios, por un menor salario y con actividades que no les permitían dedicarse de lleno a los proyectos de investigación. Por estos motivos, para la mayoría la opción en cátedras fue una oportunidad que mejoró su condición laboral y les permitió dedicarse a la actividad que más les gusta.

1. "...pues no hay plazas prácticamente para uno, está muy reñido, participé antes en otra plaza aquí en la (institución) y pues no quedé"
2. "(la institución) es un caso que yo conozco muy bien porque estuve tratando de entrar a (la institución) como por cuatro años y ahí el problema que hay es que son cinco sedes y CONACYT les deja abrir, no sé, diez plazas. Entonces tú dices: "¡wow!, diez plazas son muchísimas", pero de esas diez plazas, cinco se van para las áreas sociales y cinco se van para las áreas biológicas, es decir, ¿qué me queda a mí? cinco opciones de plaza, de esas cinco opciones de plazas se van una para cada sede, entonces sí yo quiero estar en (una entidad federativa), pues me queda una sola plaza para aplicar pero luego los mismos investigadores se reúnen y dicen: "¿qué es lo que necesitamos, qué es lo que está haciendo falta?", "¡ah!, pues nos falta alguien que esté trabajando isótopos estables"; ya estoy fuera, o sea ni me presento, ¿no? entonces CONACYT está invirtiendo en una cantidad de plazas pero al final es una rapiña impresionante, porque eso no alcanza a cubrir nada"
3. "Y al no haber plazas directamente en universidades pues bueno, CONACYT crea plazas que asigna digamos, y asigna a esos investigadores a las instituciones,"

Respecto a las expectativas a futuro, los catedráticos expresaron que dentro de sus metas a mediano y largo plazo se encuentra ascender dentro del Sistema Nacional de Investigadores, establecerse en una institución que cuente con la infraestructura y recursos necesarios para continuar desarrollando su investigación. Por otra parte, otros hablaron el deseo de no laborar en una sola institución sino cambiar de institución cada cierto tiempo, por lo que esta opción de trabajo les ofrece la libertad que anhelaban.

Para muchos, las actividades y condiciones laborales cumplen con las expectativas de trabajo que ellos deseaban y argumentan que estos estándares tan bajos se deben a que es la primera experiencia laboral formal de muchos, por lo que apenas se encuentran aprendiendo de las experiencias dentro del mercado de trabajo. La satisfacción con este puesto no solo es consecuencia de ser el primero, también es debido al salario que ofrece, a la libertad laboral que les proporciona aun cuando el trabajo se desarrolle dentro de una oficina, la facilidad que existe para trabajar en diversos proyectos, para vincularse con otras instituciones y los múltiples viajes para diferentes eventos: en resumen, es un empleo que promueve el dinamismo, lo que resulta atractivo para quienes están involucrados en ello.

1. "...déjame decirte también que la expectativa de trabajo de muchos de nosotros, pues es muy baja porque nunca hemos trabajado [...]. La mayoría de nosotros hemos vivido en la academia durante mucho... toda nuestra vida, te podría decir que el 80% con las que te vas a encontrar en cátedras no ha trabajado afuera, ¿no? Entonces vamos de contratos de pos-doc, más contratos de pos-doc. Que no tienes ningún tipo de prestación, entonces el hecho de que te den prestaciones pues es muy nuevo. Al menos comparándola con las prestaciones que tienen otras personas, pues está muy competitivo."

2. "...me han platicado que en Ecuador hay un sistema similar a este, pero ya está bien consolidado y allá los investigadores eligen su movilidad y todo. Entonces, pues ojalá que se llegue a eso porque tengo compañeros en los que sí, su situación es mucho más complicada que la mía, yo no considero la mía complicada pero la de ellos si es complicada, y CONACYT les ha dicho que aguanten."

3. "...como se me hace un reto muy grande la verdad, [...] tenía poquito tiempo en (la entidad), y me hablaron: "oye, ¿puedes dar una entrevista de Reforma, en una hora?", y yo así: "pero, pero, yo ni sé de ese tema, o sea, no me hagan esto" [...] cositas así que no estoy acostumbrada [...] te obligan a crecer como investigadora ¿no? pero sí siento mucho la presión, la responsabilidad y también por el sueldo que se me hace muy bueno; también por eso siento mucha responsabilidad. Siento que en lugar de trabajar 8 horas debo de trabajar 12."

Por otra parte, se habló de la motivación por la permanencia en este puesto y los entrevistados hablaron que cátedras les ofrece la oportunidad de obtener un puesto dentro de la institución o de otra, además de ser una vía con la cual pueden relacionarse y obtener un empleo en diversos proyectos y organizaciones afines con sus intereses. Algunos catedráticos se visualizan laborando en este proyecto y bajo esta modalidad de manera indefinida.

1. "Pues hasta el momento no se ha dado esa oportunidad, creo que aquí en la universidad inclusive está muy difícil está esa parte de las contrataciones. Creo que primero se tendrían que dar las condiciones dentro de la universidad, que también hay mucha gente aquí que también busca una plaza aquí en la Universidad."

2. "...y además existe la posibilidad de que la universidad me absorba antes de que cumpla esos diez años, que me tiene contratada el CONACYT."

Existe también la percepción de seguridad laboral del puesto por diversos motivos: las promesas de protección y empleo por tiempo indefinido que ofrece CONACYT, que sienten que la labor que realizan es de suma relevancia y nadie más podría hacerlo. Esto puede ser un factor que intervenga en el sentimiento de satisfacción de los entrevistados porque, aún con los aspectos negativos, para muchos, los aspectos laborales cumplen con lo que desean.

1. "...yo sé que, si sigo en Cátedras CONACYT y algo pasa, el proyecto falla, a mí me pueden reasignar a otra unidad, yo puedo pedir cambio allá, eso no significa que pierda el contrato en la otra universidad ni nada, es decir, me permite moverme de acá. Y yo lo digo en el sentido de que (la entidad) está acá con toda la ola de violencia, entonces no sé cuánto me conviene quedarme aquí a vivir."

2. "Yo soy la única persona que trabaja migración [...] también ayudó que había el espacio físico, o sea, que había una oficina. Yo creo que eso ayudó mucho a que llegara yo y pues [...] inmediatamente empezó el trabajo. Entonces, creo que fue una adaptación muy sencilla."

Y profundizando en los aspectos que denotan la satisfacción, la mayoría expresó los motivos por los cuales el trabajo está en función a sus deseos.

1. "Sí, digo, me siento satisfecho porque me gusta vivir aquí, me la paso bien en la institución y te digo que he tenido logros como investigador y he sido, he seguido creciendo como investigador..."

2. "...la verdad que estoy súper contenta trabajando acá, y pues, sino que todavía hay mucho por hacer todavía ahí, o sea, sí te das cuenta de las carencias de la universidad en muchos sentidos sobre todo en la parte que tiene posgrados, entonces pues no, metiéndole ganas a ver si colaboramos para poder sacar la maestría, ya con la maestría el doctorado, ya podemos jalar estudiantes, jalar proyectos y ya, se abre una cantidad de posibilidades."

3. "... ¿en una escala del 1 al 10? 8, porque como que sí me ha afectado un poco que estemos dispersos, [...] a pesar, de las herramientas tecnológicas que tenemos, que podemos solicitar reuniones virtuales, para mí nunca es lo mismo y también como que (el jefe del proyecto) es un hombre muy ocupado, entonces de repente no es fácil reunirse con él, o por ejemplo tienes una duda y, ah no es de así de que lo resuelvas luego luego."

4. “Te puedo hablar de ambos tiempos, o sea, en el anterior fue un “no”. Fue terrible, horrible, yo pensé en renunciar a la cátedra. Yo en el anterior estaba a punto, ya... empezaba a ver convocatorias. Pero ahora no, ahora muy contento, me entiendo bien con quien coordina, con la investigadora que coordina. Lo primero es aceptar que los planteamientos han sido buenos, creo que le gusta por dónde estoy empezando a plantear el trabajo, el proyecto y sí, la respuesta, ahora sí estoy muy contento. Antes fui muy infeliz.”

4.1.8 Panorama laboral

Los catedráticos expusieron que existe una carencia de plazas laborales disponibles, de acuerdo con su grado de formación en las cuales se puedan desempeñar, aunque la mayoría de los entrevistados tenía experiencia previa en el ámbito académico; así que, de alguna manera, se encontraban ya enterados de la dinámica laboral dentro de la academia. Algunos comentaron que tuvieron empleos con aspectos precarios: con contratos temporales, sueldos bajos o carencia de prestaciones. Por otro lado, algunos trabajaron en empleos donde el sueldo percibido y el cargo que ejercían estaban de acuerdo con su formación, pero mostraron inconformidad por algunos de los términos laborales, aspectos como éstos justifican su motivación por ingresar a Cátedras.

Se les preguntó respecto a otras opciones de empleo existentes, además de cátedras; en algunos casos se habló de opciones que, si bien no eran las mejores, eran consideradas como posibilidades en caso de no ser elegidos para las cátedras. El interés principal de los catedráticos se enfocaba en obtener una plaza en alguna institución educativa, pero se mostraron conscientes de que es complicado obtener un espacio debido a la demanda que existe, además que los sueldos entre quienes recién ingresan como investigadores, son muy bajos en comparación a lo que ellos perciben.

4.1.9 Aspectos familiares

Se plantearon las preguntas respecto a la vida familiar, para saber si de alguna manera la estructura del hogar tenía repercusiones en las actividades del catedrático. Las personas solteras expresaron que su estado civil y la falta de hijos les proporciona mayor libertad,

mientras que quienes tienen hijos y cónyuge no especificaron que sus actividades y planes profesionales se hayan visto interrumpidos.

Organización de labores. Mientras que las personas solteras y las casadas pueden dedicar tiempo a sus actividades laborales fuera del horario establecido, las personas con hijos hablaron de las estrategias respecto a los tiempos que le dedican al trabajo: realizan sus actividades dentro de los horarios de trabajo y, en casos extraordinarios, en casa. En un caso se habló de una restricción del horario laboral por cumplir con las responsabilidades de crianza, debido a que el cónyuge residía en otro lugar. Aun así, el aspecto familiar no es un aspecto que condicione la eficacia de las labores del individuo, al menos en los casos de las personas entrevistadas, solo se establecen estrategias para reorganizar el tiempo y no disminuir la productividad.

Movilidad. La movilidad no se vio afectada por el estado civil, algunas de personas solteras y casadas mostraron ciertas dudas respecto a la decisión de movilidad, para ambos casos fue importante contar con redes de apoyo en los lugares donde se mudarían. Se podría decir que la rapidez con la que se tomó la decisión de mudanza fue casi la misma, la diferencia es que en cada caso, las estrategias son distintas: para las personas con familia, en ciertos casos se mudó un solo integrante y cuando logró establecerse al encontrar un lugar donde vivir, el resto de la familia se reintegró, de modo que no se interrumpiera el ciclo escolar de los hijos o que se viera afectado el ingreso al hogar. Para las personas solteras el proceso es más sencillo, aunque en ambos casos se hizo uso de las redes disponibles y es el proceso de adaptación al lugar, lo que pudiera resultar conflictivo.

“...para mí eso es muy difícil, porque, por ejemplo, yo me tuve que venir sola con mi hija de tres años, a una ciudad donde secuestran, donde asesinan, donde roban niños, donde es la capital de la pedofilia en México. Entonces yo estoy súper limitada en términos de que yo no sé, yo voy a llegar a mi trabajo después de dejar a mi hija en la escuela, y yo tengo que salir de mi trabajo rápido, porque las escuelas laboran hasta la una y media de la tarde, no es como en el D.F. que están hasta las siete de la tarde, o las cuatro de la tarde. Aquí tengo que estar de ocho a cuatro en el trabajo y ya tengo que retirarme, tengo que salir corriendo a donde mi hija y ya después no me puedo ir a mi trabajo con la niña porque ni siquiera tengo una oficina, no tengo nada. [...] muchas de mis actividades se tienen que cortar porque no puedo ir con ella, aunque

sí puedo contratar con esfuerzo yo creo a una empleada, pero el problema es que tan seguro es contratar una empleada. O sea, en el contexto en que estoy yo viviendo en particular, en la ciudad en que estoy viviendo es, o sea, uno no puede confiar en nadie, en nadie; absolutamente nadie. Entonces eso es para mí una limitante para mi trabajo, por ejemplo, si mi marido estuviera acá, si a lo mejor trabajara acá, a lo mejor el pudiera ir a buscarla a la escuela ¿No? Y comería con ella, entonces cuando el termine de comer se va a su trabajo y yo ya estoy llegando, tres de la tarde, cuatro de la tarde, así sería el día más fácil, pero no, no se puede. Y entonces para mí eso es una cosa como una angustia, mucho de estar preocupada, son muchas cosas que cuando uno suele estar acompañado con la familia o con alguien, es más fácil. Entonces como te digo, esa situación de la familia es lo que no tomaron en cuenta y que igual repercute en el trabajo.”

Se pensará con cierta lógica que lo que se está planteando no es una cuestión específica de la situación de los catedráticos. Y, en efecto, se trata esencialmente de dinámicas familiares que puede ocurrir en cualquier ámbito de trabajo y, consecuentemente, afectar a los trabajadores involucrados. Sin embargo, es una de las situaciones que más comúnmente se pueden presentar entre los catedráticos, en tanto muchos tienen que moverse a sitios más o menos distante de sus lugares habituales de residencia. Y cuando esto sucede, es muy probable que los recién llegados no tengan todavía establecidas redes de apoyo en la atención a los hijos. Y esto sin añadirle la existencia en casi todos los casos de condiciones de inseguridad, que hace aún más difícil establecer tales redes.

4.1.10 Vulnerabilidad

Dentro de este apartado se están considerando aquellos aspectos en los que de manera explícita se habla del riesgo percibido, o el nivel de riesgo que se puede deducir respecto a las situaciones que explican los entrevistados.

Uno de los problemas mencionados de manera recurrente fue el de los conflictos con la logística al impartir clases: aunque ellos den el curso completo, la institución no les permite ser los titulares de la clase debido a que no son trabajadores directos, pero contractualmente se les obliga a dar horas de clase. Uno de los entrevistados mencionó que esa cuestión estaba por resolverse.

Muchos explican que el programa tiene muchas carencias en cuanto a logística, pero sugieren que es normal en los programas nuevos y que las modificaciones a los procedimientos se irán modificando a medida en que surjan los problemas y sean reportados.

1 “ya las asignaturas ya van a salir a nombre de nosotros, y creo que eso ya es bastante bueno. Tú sabes que en todas las instituciones hay cosas sindicales y que si no perteneces al sindicato no puedes dar clases, etcétera. Yo creo que eso ya se está eliminando, esa figura del que somos nosotros como que para todo mundo era nueva, tanto para las instituciones los sindicatos y todo, es nuevo, es algo que poco a poco se va ir adecuando.”

2. “Si bien es cierto que a veces uno se queja o uno exige cosas pero también hay que ir dando flexibilidad poco a poco porque la cosa es nueva. Tampoco vamos a tener los resultados así de la noche a la mañana. Y creo que en base a retroalimentaciones y comentarios de nosotros positivamente hablando, críticas constructivas se va a ir mejorando todo esto. Hay que hacer críticas constructivas. Hay que ver qué oportunidades de mejora, áreas de oportunidad tenemos y así es como se va ir mejorando.”

Aunque existe la esperanza de la mejora de aquellos aspectos que están causando conflicto, en el proceso se percibe también un aire de incertidumbre, por no saber si los aspectos negativos mejorarán o no, también por desconocer el futuro del programa y por una de las condiciones bajo las cuales los pueden despedir: el término de la partida presupuestal del programa.

1. “pues en este momento como estamos empezando, pues hay como mucha ansiedad y mucha expectativa de lo que va a pasar, ¿no?”

2. “entonces yo cuando leí la convocatoria había cosas que decía como que, como cualquier beca de CONACYT, y si se acaba hoy el presupuesto solamente en cinco días te notifican y se acabó ¿no?”

3. “había un apartado en la convocatoria de Cátedras que decía que tú te ibas a integrar en una institución donde hubiera un proyecto avanzado, entonces básicamente tú te ibas a insertar en un grupo donde tenían un proyecto corriendo, donde tenían recursos, entonces había muchas cosas, que te la pintaban muy bonita la convocatoria ¿no? Y yo una vez que ya había estado adentro del sistema yo decía, pues esto no es real ¿no? Obviamente que si me atraía por el salario que ofrecían y por la idea o el formato de que fueses a hacer investigación y no a que el coro fuera dar clases o tener otras actividades.”

Algunos Catedráticos, aunque tienen un tiempo considerable laborando en una institución, expresan dudas respecto a la manera en que se deben llevar a cabo ciertas prácticas, cuáles son sus derechos y restricciones estipuladas por el contrato y de qué manera actuar ante las restricciones que impone la institución para la cual trabajan.

1.“...la convocatoria Cátedras CONACYT es muy ambigua, muchas personas no le entendieron incluida en algunos puntos yo misma, todavía seguimos preguntando, bueno, pero y de qué vamos aquí, ¿No? ¿Cuál es nuestra postura? O sea, no somos post doc, somos investigadores, nos contratan para hacer una investigación, pero de alguna manera aparentemente tenemos una persona que nos está monitoreando. Entonces es un poco raro.”

2.“...mi enlace me cambió el tema de investigación ya después de haber firmado yo este documento, y entonces yo lo que voy a entregar va a ser un tercio de lo que se supone que tendría que haber entregado, y eso un poco me preocupa, y es uno de los temas que yo, cuando el termina con sus cosas personales le voy a decir, bueno, que me dé un nuevo cronograma de entregas para yo hacer, no quedar afectada en mi evaluación.

A lo largo de las entrevistas se realizó énfasis en la duración del contrato, aunque algunos catedráticos creen que CONACYT los respaldará en caso de que no funcione la relación con la IR, tienen la incertidumbre de cuál será la vigencia del programa.

1.“...que te aseguraran por lo menos, que vas a tener ese trabajo, no sé, 10 años, 5 años, ¿no?, o sea, que ya tienen contemplado ese dinero para cierto periodo, no que de pronto a los 2 años: "hay que crees, se acabó" ¿no?, imagínate que te avisen 5 días antes, que ni siquiera te den chance de buscar como que otro empleo”

4.1 Tipologías

En el discurso de los entrevistados se pudo observar que existe una tendencia por cierta postura crítica respecto al programa, esto inevitablemente tiene repercusiones en la manera en que perciben su situación laboral. Nos pareció pertinente, además de realizar una tipología respecto de estas posturas con el fin de diferenciar las configuraciones subjetivas de los catedráticos respecto de su situación laboral, conocer también si existe algo en sus características sociodemográficas que los haga diferentes, que se relacione con tales diferencias, o al menos aproximarse a conocer qué es lo que hace que perciban su situación laboral de determinada manera.

Cabe mencionar que no se indagó a profundidad en aspectos de la historia de vida del individuo, lo que en todo caso quedaría como una tarea pendiente para futuros estudios. Este análisis es solo un antecedente del conocimiento de la subjetividad a través de las vivencias que han tenido los individuos. Se elaboraron tres grupos: 1) quienes se encuentran inconformes porque la situación laboral no es lo que esperaban, ya que entre otras cuestiones desconfían de las instituciones; 2) quienes ven aspectos negativos de las condiciones laborales, pero planean estrategias para obtener ventaja de la situación; y 3) quienes han tenido buenas experiencias y creen en el respaldo de las instituciones.

4.1.1 Críticos e inconformes

Dentro de este grupo se encuentra a las personas que, a pesar de estar satisfechos con la mayoría de las condiciones contractuales, están inconformes con algunas prácticas del ámbito académico, por ejemplo: el trato desigual que se le da al catedrático, perciben incongruencias con las prácticas laborales y tienen conocimiento de experiencias negativas de otros compañeros. Estos catedráticos no expresaron un deseo por cambiar de empleo pronto, su necesidad se enfoca a la mejora de las condiciones laborales.

A este grupo pertenece dos hombres, casados, con hijos y foráneos de la entidad federativa en la cual está laborando. Con estancias posdoctorales, una de ellas en el extranjero y su anterior trabajo dentro de la academia; se mudaron de entidad al firmar contrato con CONACYT. Uno de ellos argumenta que su nivel de productividad y el aprovechamiento de recursos lo aprendió

debido a una situación económica complicada durante la infancia, por lo que se encuentra inconforme con la falta de productividad de algunas personas que laboran en el ámbito académico.

Los entrevistados realizan un análisis de las condiciones laborales y tienen un amplio conocimiento de las implicaciones de los términos contractuales, están conscientes de la inestabilidad del puesto y que, en la práctica, la dinámica laboral no es como la imaginaron, aunque uno de ellos otorga el beneficio de la duda, argumentando que el programa es nuevo y que puede estar sujeto a mejoras conforme transcurra el tiempo. Uno de ellos ha tenido conflictos dentro de la institución debido que el nivel de publicaciones que tiene es mayor en proporción a lo que hace el encargado del proyecto en el que se encuentra, habla de una serie de inconformidades entre los investigadores de planta, debido a que puede que lo perciban como una competencia.

4.1.2 Críticos y que crean estrategias

Dentro de este grupo se encuentran los individuos que mostraron una postura crítica hacia el programa y aunque se encuentran satisfechos con las actividades que realizan, trabajan bajo el conocimiento de que el trabajo probablemente no dure lo que se tiene planeado. Respecto al grado de involucramiento en la institución, realizan actividades a fin de asegurar un puesto dentro de la institución o en otras. Consideran que el cargo actual y las actividades que tienen pueden ser un impulso para laborar en otros lugares, en caso de que este empleo no sea duradero.

Se encuentran tres catedráticos, entre ellos se encuentra el más joven de todo el grupo, dos hombres y una mujer: dos de ellos realizaron parte de su investigación en Europa y Estados Unidos; el otro catedrático realizó sus estudios en México. Dos de ellos son foráneos y el otro trabaja en la misma entidad federativa de donde es originario.

Dentro de este grupo se pueden diferenciar a los individuos por un grado de iniciativa: mientras que uno realiza acciones sin esperar a que le den órdenes y habla respecto a ser de los primeros catedráticos en realizar acciones que reafirman su capacidad de autonomía, el segundo

individuo muestra iniciativa pero apegado a las actividades que se le encomiendan; el último integrante mostraba cierto desconocimiento respecto al proyecto al que lo habían encomendado, por lo que mostró el interés de incrementar su acervo respecto al tema, aunque sea novedoso para él.

En los tres casos, a pesar de que se presenten diferencias, los catedráticos hablan de tener buena relación con la IR, tienen un espacio adecuado de trabajo y su iniciativa les ha permitido ser trabajadores confiables que no requieren de un asesor que los guíe constantemente para darle continuidad al proyecto en curso.

4.1.3 Idealistas

En este grupo se encuentran los individuos que, a pesar de que notan los aspectos de precariedad, parece que no le dan mayor importancia. Confían en la responsabilidad que adquirió CONACYT con ellos y saben que no perderán su trabajo; dentro de este grupo se encuentran Catedráticos de la primera y segunda generación y de antemano, la satisfacción se puede atribuir a dos causas: la primera es debido al desconocimiento contractual y la segunda, porque aún no han vivido experiencias que los haga dudar de su estabilidad en el puesto.

Los aspectos encontrados en el discurso que los ubica dentro de esta categoría es que muestran confianza hacia el proyecto, esperanza y una idea de que el empleo durará por tiempo permanente. Las razones no solo se deben a la falta de conocimiento respecto a los términos contractuales, también se encuentran individuos que se encontraban ya laborando para la institución o que de alguna manera se han involucrado en proyectos que los hacen sentir que pertenecen más a la IR. Éstos últimos de alguna manera no son extraños para la IR, por lo que se puede decir que tienen cierto nivel de respaldo.

Dentro de esta tipología se encuentra el grupo más homogéneo en características demográficas: se encuentran a 13 individuos, se encuentran los locales, foráneos, que anteriormente han tenido empleos de larga duración, los que nunca han tenido empleos fuera de la academia y aquellos que han trabajado en empleos que han considerado como precarios.

Por otra parte, se encuentran los que desconocen la mayor parte de lo que establece el contrato y solamente tienen conocimiento de las partes elementales como: las prestaciones, obligaciones, salario y días de vacaciones. Existe una confianza en CONACYT y en las instituciones por ser organismos gubernamentales.

4.2 Resultados de la primera evaluación

Como se explicó en el capítulo metodológico, aprovechando la coincidencia de que mientras se estaban realizando las entrevistas también se estaban efectuando las primeras evaluaciones, correspondiente a los primeros catedráticos, se realizó una pequeña encuesta para obtener información adicional que pudiera ayudarnos a comprender las experiencias laborales de los catedráticos; y a la par, se realizaron también tres entrevistas de seguimiento, esto para enriquecer el resultado de las encuestas y que pudieran mostrarnos por lo menos una parte de las ideas que surgen de las preguntas planteadas en la encuesta.

Para esta encuesta exploratoria se contó con la respuesta de 55 participantes, aunque en algunos reactivos el número de respuestas fue menor, ya que algunos simplemente declinaron contestar a los mismos. De todas maneras, en el análisis se especificará el número para cada caso. Estas preguntas se plantearon para conocer la opinión general respecto a temas que generaron dudas durante las primeras entrevistas, que posteriormente pudieron tener repercusiones en la evaluación, así como información proporcionada por informantes después de conocer los resultados de su evaluación.

4.2.1 Cumplimiento de metas

Por medio de la primera serie de entrevistas se llegó a la conclusión de que existía una ambigüedad respecto a las tareas que el catedrático debe realizar, por lo que la pregunta “¿Conoce cuáles son las metas anuales que debe cumplir la institución receptora?” fue indispensable para conocer si tenían conocimiento completo de las labores que deben realizar anualmente. El conocimiento de sus objetivos es importante para su permanencia dentro del puesto, debido a que, con base en estos puntos, se estructura el parámetro con el cual se les

evaluará. Y el resultado de la evaluación, a su vez, es un elemento importante para decidir sobre la permanencia en la plaza.

De las 55 personas que respondieron a la pregunta, el 76% manifestó que sí conoce cuáles son las metas anuales a cumplir dentro de la Institución Receptora (IR), mientras que el 24% de los votos indicaban que no tenían conocimiento respecto a dichas metas.

Considerando a los entrevistados de las entrevistas de seguimiento (entrevista basada en la guía de encuesta), hicieron referencia a los objetivos a lograr por parte de la institución, mismos que se encuentran dentro de la propuesta de proyecto realizada por la institución. Los catedráticos dijeron que, CONACYT no es específico respecto a las metas para el catedrático, por lo que solo conocen los objetivos de los proyectos de investigación, no los del programa, aunque sabes que hay metas por parte de CONACYT para los catedráticos.

Como se dijo anteriormente en las entrevistas, el ingreso al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) es uno de los objetivos de este programa, bajo la premisa de que tal condición indica que el catedrático está cumpliendo con las tareas y nivel de producción básicos de un investigador académico. Dentro de las entrevistas los informantes expresaron que el ingreso al SNI podría ser un factor determinante para la permanencia en el programa; otros informantes dijeron que, dentro de la convocatoria inicial, era requisito estar dentro del SNI para poder solicitar admisión a las Cátedras y que posteriormente CONACYT modificó esta regla debido a que muchos investigadores no cumplían con esto.

Era importante conocer si su ingreso ocurrió dentro de la primera convocatoria o si necesitaron de una extensión de periodo para ingresar por falta de producción, por lo que se planteó la pregunta “¿Logró ingresar al SNI durante la primera convocatoria?”, hubo 46 votos de los cuales 84% respondió “sí”, mientras que el 16% respondió que no ingresaron al SNI dentro de la primera convocatoria.

4.2.2 Congruencia con el puesto

Algunos entrevistados mencionaron que, por experiencia propia o a través de otras personas, sabían que algunos catedráticos no desempeñaban las actividades acordadas en el contrato, que

en ocasiones no les otorgaban las tareas de un investigador, en comparación con lo que ocurría con los trabajadores académicos internos a la institución, aspecto por el cual se sentían como una clase diferenciada en términos laborales, lo que resultaba perjudicial para su satisfacción y desempeño.

Por el motivo anterior, se decidió formular la pregunta respecto a la concordancia de las actividades diarias realizadas en función a lo establecido en el contrato: el 76% votó por “sí”; mientras que el 24% expresaba lo opuesto.

En la siguiente cita, se observa uno de los casos en donde el catedrático ha realizado propuestas de investigación para permanecer con el rango y las actividades que estipula su contrato. Menciona que mantener ese *status* ha sido laborioso, pero debido a su esfuerzo, está contando con el apoyo de los investigadores internos.

“afortunadamente yo llegué con una línea de investigación propia y he tratado de poco a poco convencer a los investigadores, que es muy difícil, sumamente difícil, pero he intentado ir... que se inmiscuyan en las cosas en las que yo soy experto, y el respaldo que tengo es que, pues han estado siendo apoyadas mis ideas por parte de CONACYT. Entonces cuando yo metí a la par proyectos de mis ideas con las ideas que tenía el proyecto original, las ideas del proyecto original no pasaron, se consideraron que ni siquiera pasaban a segunda fase. Y al final mis proyectos los de mi línea de investigación están apoyados, entonces me he estado ganando un poco el respeto de, un poco, de lo que yo hago.”

4.2.3 Conocimiento de la ley

El conocimiento del puesto bajo el cual laboran es de suma importancia debido a las implicaciones que genera: el puesto de empleado de confianza se caracteriza por ser inestable y la protección que tiene es diferente comparado con un empleado de planta. El objetivo de la pregunta es saber si conocen las condiciones por las cuales pueden ser despedidos y el grado de obligaciones y derechos que les proporciona este cargo. De igual manera, el conocimiento de las implicaciones del cargo de confianza, les ayudará a tomar las medidas necesarias en caso de que sean despedidos injustificadamente.

Para la pregunta “¿Conoce las implicaciones del cargo empleado de confianza?” se tuvieron 55 respuestas: el 62% sí conocía dichas implicaciones, mientras que el 38% dijeron no saber. Como se aprecia, es hasta ahora la pregunta con una mayor proporción de respuestas negativas, indicando el bajo nivel de conocimiento que tienen los catedráticos sobre las implicaciones laborales de la naturaleza de la plaza que tienen. Por otra parte, se planteó la pregunta “¿Conoce las causas del despido justificado establecidas en la Ley Federal del Trabajo?”, con esto se pretende conocer si pueden diferenciar las causas de despido injustificado y apelar. De las respuestas obtenidas, 39 no conoce las causas del despido justificado y 16, sí.

De manera similar, en las entrevistas se mostró que no existe un conocimiento claro sobre las implicaciones del puesto, los entrevistados tienen una idea vaga respecto a las condiciones del cargo y la poca información que tienen va enfocada a la falta de estabilidad que puede tener el trabajador, que posiblemente tenga otros beneficios en comparación al empleado de planta, pero que lo puede reemplazar con facilidad. Tampoco se demostró un interés por conocer más respecto a lo establecido en la ley.

1. “...lo que dice en el contrato al menos, no sé en la Ley Federal del Trabajo, pero lo que en este contrato dice, por ejemplo: tres faltas injustificadas, [...] creo que no dice cuántas veces, creo dice tres o algo así, un número específico de veces [...] que de alguna manera no estás cumpliendo con tus tareas a las que estás comprometido, que sistemáticamente sí estés las ocho horas al día, que, pues no sé, cosas así... No sé en la ley Federal del Trabajo qué diga, ni cómo se maneja.”

2. “¡No, hombre!, no sé ni qué es la Ley Federal del Trabajo. Bueno, sí sé qué es la Ley, pero nunca la he leído, no sé nada de eso.”

3. “...hay un problema aquí, los que nos contratan son CONACYT entonces, y ellos lo dejaron ver en las entrevistas con los chicos estos, firma tu renuncia. Si no firmas tu renuncia pues te quedas en problemas con nosotros. Hablamos legalmente, o como tú quieras, y ponle que tú ganes, pero al final de cuentas, tú te quedas con una tacha negra. Entonces ni el SNI, ni proyectos, ni nada puedes obtener si tienes conflictos con CONACYT.”

4.2.4 Apoyo laboral

Dado a que se entrevistó a personas que cuentan con un alto nivel de formación, se esperaría que tuvieran el conocimiento necesario para saber con qué instancia acudir en caso de ser despedidos de manera injustificada. Según los informantes, a raíz de los despidos injustificados se suscitó una situación de incertidumbre respecto a qué acción efectuar a fin de exigir la plaza que CONACYT les había prometido y para el resto, el desconocimiento respecto a la ayuda que podían proporcionar. De esta manera surgió la pregunta “¿Conoce alguna instancia a la que pueda acudir en caso de ser despedido injustificadamente?” el 56% votó por “no” y el 44% por “sí”.

1. “...yo sí iría a un juicio con CONACYT, y perfectamente me iría del país, para mí no es problema esto de entrar en problemas con la institución que da dinero en México para hacer ciencia. O sea, yo creo que, lo tendría que pensar mucho más, ¿No? Pero mi reacción inmediata es, sí. Sí, voy y me peleo.”

2. “Bueno, aquí hay como dos filtros ¿No? Si me corre COLEF o si me corre CONACYT. Si me corre COLEF pues iría a CONACY [...] Pero si CONACYT es el que me corre, pues sé que hay leyes que amparan a los trabajadores, o sea, ahí es donde sí me pondría a leer eso, o sea, yo creo que ahí sí pues sí sé que hay leyes de protección aquí a los trabajadores, pero también creo que el CONACYT lo sabe ¿No? Y estos contratos por eso son de *outsourcing* y de empleados de confianza. Pues iría a...yo creo que ahí a la Secretaría del Trabajo ¿No? [...] pero es algo que tendría que investigar, pues tengo una muy vaga idea de cómo sería el procedimiento. Iría con un abogado, [...] de hecho, eso es lo que haría, iría con un abogado especialista en ley laboral, y ya.”

4.2.5 Mejoras al programa

Bajo la premisa de las respuestas obtenidas anteriormente, surgió la necesidad de realizar preguntas en las cuales se tuviera una aproximación respecto a la percepción de cada uno de ellos respecto a cuáles son los aspectos que se pudieran mejorar dentro del programa, de tal manera que se plantearon las preguntas sobre los aspectos a mejorar para las tres partes involucradas: el catedrático, la IR y CONACYT.

La primera pregunta de este grupo fue “¿Cuál es el principal aspecto que considera necesario para el fortalecimiento de sus actividades?”, haciendo referencia a la mejora del trabajo del catedrático. De los 55 votos el 45%, optó por “mayor producción de artículos”; el 11% de los votos para “mejor relación con la Institución Receptora” y “contribuir más con el fortalecimiento de la institución”, que hace referencia a la creación o participación en actividades que resulten beneficiosas para la institución: organización de clases, congresos, difusión de la institución, entre otros.

Se obtuvo el 9% de los votos para “mayor trabajo con alumnos”; 7% para “más actividades orientadas al proyecto al cual fue asignado”; 6% para “mejor relación con CONACYT”. Para la categoría “otros”, votó el 11%, esta opción era una respuesta abierta y las respuestas estaban enfocadas a la adquisición de recursos para insumos, gasto corriente y para proyectos; ampliar las fuentes de financiamiento y que la institución proporcione las facilidades para tutorías de alumnos.

Por otra parte, los entrevistados hablaron sobre la importancia de que el catedrático lleve buena relación con la institución, otro manifestó la falta de estudiantes en la región donde se encuentra y también la dificultad de producir y divulgar cuando no se tienen los recursos económicos adecuados.

1.“...llevarse bien con la institución, creo que ese se está volviendo como el punto clave de Cátedras [...] es integrarte a la institución donde estás ¿No? O sea, no estar pensando siempre que, si no me gusta aquí, me voy, al cabo que soy Cátedra y no me preocupo por conocer a nadie aquí, ni por trabajar con la gente de aquí, [...] yo creo que una de las cosas que puede hacer uno para que tenga más éxito es, buscar integrarse al lugar donde estás [...]Y se vería hasta reflejado en la evaluación, en lo que dice la gente de ti, los que coordinan las Cátedras y todo.”

2.“Yo creo que el problema aquí específicamente en Baja California es el de estudiantes. Es un lugar donde no hay estudiantes. De por sí está muy alejado de todo y es muy difícil, de los alumnos de posgrado que hay, pues competir con otros investigadores que tienen más años, que tienen más instalaciones, más recursos [...] hay muchas oportunidades para tener estudiantes, eso yo lo creo, y es fundamental porque pues toda tu producción se detiene por falta de mano

de obra, o bueno, recursos humanos, no digamos mano de obra, se oye muy feo eso. Es de maquila eso, ¡No! Mejor, recursos humanos.”

3.“...yo considero que hago el trabajo que me corresponde, por una parte. Lo que pasa es que mira, yo pienso que ha de ser, tu trabajo que estás haciendo ha de ser muy complicado, porque las universidades, todas las situaciones, la naturaleza del trabajo en la institución, los edificios, los recursos, todos son tan diferentes para todas las universidades del país... Lo de dar clases, la difusión y todo eso se vuelve como parte de amor al arte, porque tú dices, bueno, ¿Con qué vas a salir a dar difusión si no tienes recursos? ¿Vas a gastar de tus propios recursos? Entonces se vuelve un poquito complicado, desgraciadamente.”

Respecto a la pregunta “¿Cuál es el principal aspecto que considera necesario para fortalecer el trabajo de la IR con los catedráticos?” El 37% de los votos para “respetar el rol de los catedráticos”, que hace referencia a respetar las actividades de los catedráticos de acuerdo a su adscripción a la institución; el 29% votó por “mayor libertad para realizar diversas actividades”, ya sean proyectos de investigación personales, participación en otras investigaciones, actividades relacionadas con la divulgación de la ciencia y actividades académicas de la institución en la que se encuentran: participaciones en tesis, docencia, entre otros. el 27% votó por “proporcionar mayor apoyo a la investigación” y el 7% de los votos para “otros”, en la cual respondieron que la IR necesita integrar más al catedrático; que otorguen mayor apoyo para congresos, movilidad y equipo; mientras que otra persona comentó que en su caso ha recibido apoyo total.

En la siguiente cita se explica que es necesario que la IR otorgue mayor libertad de práctica, pero se habla de otro factor muy importante: que no todos cuentan con el mismo nivel de independencia, por lo que puede ser difícil confiar en la disposición de cada catedrático, por lo que las propuestas de mejoras no se pueden generalizar.

1. “...tener más libertad ¿No? Entonces nosotros somos investigadores, ya no tendrías por qué estar pidiendo permiso siempre para todo, y eso detiene muchas cosas. [...] también entiendo que hay personas que no saben hacer nada y si los dejas ahí pues nunca van a hacer nada ¿No? Entonces, a lo que voy es que es muy complicado hablar en términos generales de nada de esto, porque son casos bien específicos.”

2. “La institución tendría que cambiar todo, tendría que cambiar la mentalidad, de todo el Estado tendría que cambiar, la forma cultural de todo el Estado para que ese tipo de cosas, para que se pudiera modificar, porque están tan arraigados los problemas...”
3. “(La institución) es hasta preocupado por ir un paso adelante de integración, hasta esto de ir a CONACYT y pedir permiso. Yo creo que (la institución) ha hecho un excelente trabajo, lo que ha sobrado son invitaciones. Ya está en uno que diga que no: a dar cursos, a hacer coordinador de no sé qué... (la institución) está haciendo muy buen trabajo con eso, tal vez siempre hay un espacio para mejoría...”
4. “...aquí le dan más valor a la docencia, entonces si te fijas, de alguna forma no están fomentando el que se genere investigación, y es una cosa desde mi punto de vista muy estúpida, porque si en la institución se queda sin SNI’s no va a poder acceder a ciertas cosas o a mantener ciertos puntos que son importantes, como a la hora de evaluación y repartición de los recursos a nivel federal.”

Respecto a percepción sobre la responsabilidad de CONACYT para proporcionar el entorno ideal para desarrollar las labores del catedrático se planteó la pregunta “¿Cuál es el principal aspecto que considera que debe fortalecer CONACYT para promover el desarrollo de los catedráticos?” y las respuestas fueron: 31% de los votos para “más apoyos para la producción”; 27% para “eliminar ambigüedades contractuales y en la práctica”; el 22% para “definir el rol de los catedráticos en las instituciones”; el 7% para “mayor cercanía con los catedráticos”, el 13% para “otros”, entre los que se encuentran: el apoyo en la inserción dentro de los institutos y para quienes se encuentran en institutos tecnológicos; promover la colaboración entre catedráticos, que permitan el acceso a convocatorias para adquirir recursos de investigación que no les puede otorgar la IR; ayudar a resolver los problemas que CONACYT generó debido a su mala planeación; la modificar la regla de que la IR tiene que validar el informe final del catedrático; que CONACYT respete los reglamentos y por último:

“Transparentar el proceso de evaluación. Entregar las evaluaciones en extenso y permitir el diálogo bidireccional al respecto. Entregar las evaluaciones con más tiempo para que los catedráticos podamos tener certidumbre respecto al siguiente año laboral. Permitir una mayor diversificación del quehacer del catedrático y no ser tan rigurosos a que sus labores se ciernan al 100% a las actividades señaladas en los proyectos cátedras. Muchos proyectos cátedras

fueron difusos en sus planteamientos, y otros tantos prometieron resultados que son muy difíciles de alcanzar dadas las condiciones de infraestructura, administrativas, etc. de cada IR.”

Dentro de las entrevistas, las críticas más severas iban dirigidas a CONACYT, por tener la responsabilidad de las fallas que tiene el programa.

1. “...deberían de ser más claros en muchas cosas del procedimiento de las Cátedras, pero yo lo que creo es que a lo mejor ni ellos saben, que nadie tiene una idea más o menos clara, porque cuando nosotros empezamos no había respuesta para nada [...] cuando tú ves el contrato pues dices, bueno, ¿Y esto qué? [...] deberían hasta tener manuales así de procedimientos, tipo como los que hacen como cuando llenas para los proyectos y todo. Hace falta más desarrollo de eso de parte de CONACYT, eso es lo único que diría.”

2. “...desgraciadamente, lo que mostró CONACYT en esta evaluación es que no le importa mucho el estado en el cual se encuentran los catedráticos. Como que lanzó una convocatoria, tienen que dar resultados y no quiere saber de problemas. Lo cual es bastante, bastante complicado ¿No? Porque las evidencias de los chicos que han llenado esta evaluación pues deja mucho que desear.”

4.2.6 Evaluación

Debido a que la primera generación de catedráticos estaba siendo evaluada por primera vez, resultó pertinente conocer, si el método de evaluación fue el instrumento adecuado para captar de manera íntegra la información respecto a las actividades realizadas y de la misma manera, que la retroalimentación se realizara de manera efectiva y adecuada para la mejora de sus actividades.

1. “...cuando estuvimos en la sesión para firmar mi convenio, era muy ambiguo la cuestión ésta de cuáles iban a ser los criterios de evaluación [...] Hicimos una junta con el director para preguntar, no solamente eso, sino queríamos ver el convenio legal que había entre (la institución) y CONACYT porque ese nunca lo vimos, y es fecha de que no lo hemos visto. O sea, nosotros firmamos un convenio de, un contrato de labores entre el CONACYT y nosotros, pero el contrato de CONACYT y (la institución) ese no lo sabemos, no sabemos qué dice.”

2. “Entonces, ya habíamos enviado una evaluación como cualquier investigador de (la institución), luego nos pidieron la otra versión y luego, como a la semana después de eso se abrió un portal de CONACYT diciendo que teníamos que enviar nosotros una información; o sea, cada semana era una cosa distinta. O sea, al final terminamos con tres evaluaciones distintas. Al menos aquí en (la institución) fue: la evaluación normal como cualquier investigador, la evaluación de nuestro responsable y luego la evaluación de CONACYT [...] entonces, al final de cuentas, ¿Cuál procedimiento estandarizado se utilizó? Pues ninguno, [...] hubo muchas opiniones, hubo muchos filtros, [...] lo que opinaba tu responsable técnico pudo haber cambiado después del consenso que hizo el director o no sé, y luego CONACYT todavía pudo haber interpretado, no sé, o sea, la cuestión es que no sé a ciencia cierta en qué consistió la evaluación. No, no lo sabemos.”

Para tener una percepción respecto al resultado de la evaluación que les proporcionó CONACYT se preguntó: “¿Considera que el resultado del dictamen fue el adecuado?”, es decir, si el documento proporcionado por CONACYT contenía todos elementos necesarios para que el catedrático pudiera contar con una evaluación general objetiva. El 73% votó por “sí”, mientras que el 27% por “no”.

1. “Es que, más que una evaluación, yo siento que fue un reporte, literalmente, un reporte: hice esto, hice esto, y si hiciste mucho pues te pusieron bien, y si no, no ¿Verdad? Se sentía más como un reporte que una evaluación real, [...] tipo como las que hacen del SNI o (de la institución), entonces pues sí...”

2. “Pues el resultado me gustó mucho porque pues fue buen resultado. [...] no fue una evaluación muy completa, nomás literalmente una cartita [...] y no era ni siquiera un puntaje tipo como el SNI ¿No? Sino pues, así como casi una carta así personal, “altamente satisfactorio” y así como un parrafito ahí de: “lo invitamos a que siga echándole ganas”. Entonces pues no hay mucho que pueda uno sacar de la evaluación.”

3. “...solo dice que es un desempeño altamente satisfactorio, pero eso es lo que dicen todos, o sea que no hay realmente un *feedback* de qué se tiene que hacer o qué no se tiene que hacer.”

De esta manera, también era pertinente preguntar si tenían conocimiento previo respecto a los aspectos que serían considerados por CONACYT al momento de evaluar, ya que tener información sobre este aspecto les permite enfocarse en el trabajo de los aspectos clave, a fin

de no arriesgarse a perder su trabajo. Se formuló la pregunta “¿Tenía una idea exacta sobre cuáles serían a ser los criterios utilizados para la evaluación anual?”, en total respondieron 27 personas, el 81% votó por “no”, mientras que el 19% votó por “sí”.

Se tenía la intención de saber si el resultado de su trabajo fue mediado por otros agentes o consideraban que ellos tenían la responsabilidad sobre ello, independientemente del resultado de la evaluación; por lo tanto, se planteó la pregunta “¿Cuál es el principal factor que considera como el mayor responsable de los resultados de su evaluación?”. De los 55 votos el 53% fue para “el desempeño de su trabajo”; el 16% para “las políticas internas de la Institución Receptora” y para “la dinámica institucional de la Institución Receptora”; 2% para “las políticas de CONACYT” y 13% para otros, entre los cuales se encuentran las respuestas: La poca flexibilidad del proyecto; el poder y credibilidad que CONACYT le da a la IR para emitir la evaluación, lo que deja de lado la credibilidad del catedrático; la relación con el jefe de la Unidad de Investigación; políticas tanto de la IR y CONACYT, y el desempeño personal en conjunto.

Respecto a las entrevistas realizadas, se obtuvo lo siguiente.

1. “...yo ya tenía una línea de investigación antes. O sea, si yo hubiera llegado aquí sin nada mío y esperando que todo se desarrollara aquí, ahorita no tuviera nada. Por falta de espacio, por falta de recursos, porque el proyecto que se escribió no salió[...] no estoy siendo para nada presuntuoso ni nada, pero esa es la verdad[...] de mi lado del proyecto pues todo ha salido bien, porque, los objetivos se han cambiado; los he cambiado.”

2. “...con respecto a la evaluación de CONACYT creo que, para empezar, había objetivos muy claros, no sé si sea el caso de todos los proyectos, [...] entonces eso ayudó a que uno sepa exactamente que hacer; [...] Y aparte se suman a que (la institución) tiene también estándares muy específicos. O sea, haz de cuenta, decía Cátedras: “dar clases”. Y luego la evaluación (de la institución) dice: “dar cuarenta y cinco horas de clases cada dos años, o cada año”. Entonces como que esto último está más específico, pues eso hace que uno sepa muy bien qué hacer, y uno sabe cómo sale en la evaluación [...] Entonces yo creo que esta combinación, de que en mi proyecto eran objetivos muy claros y que (la institución) tenga objetivos muy claros de evaluación fue la clave de que uno, por lo menos, uno sabe qué esperar de los resultados.”

4.2.7 Percepción de inestabilidad

A manera de resumen, se hizo la pregunta respecto a la percepción de inestabilidad por medio de la pregunta “¿Percibe inestabilidad en su trabajo?”, de las 55 respuestas el 73% respondió “sí”, mientras que el 27%, “no”. La pregunta por sí sola no permite medir un cambio en la percepción de precariedad, pero sí cumple con la función de proporcionar indicios respecto a la visión de los encuestados.

“...yo sí veía venir que iban a correr a varios, pero no sabía bajo qué términos o no sabía de qué forma lo iban a hacer. Al final, fue una cosa muy fea, no me gustó para nada. Y eso causa una inestabilidad terrible, o sea, te hace ver que esas evaluaciones, pues no significaron nada, o sea, no se dieron de la forma que nosotros esperábamos. Porque incluso la forma en la que lo hicieron me es completamente desagradable ¿No? O sea, aun aplicando, ya si lees el contrato sí hay dos líneas que dicen ahí: “CONACYT podrá bajo casos específicos, dar por terminado el presente, en caso de que él así lo considere” ¿No? Abierto a cualquier cosa. Claro, tu no esperas que una institución de ese tamaño haga cosas como esta ¿No? Pero sí, sí las puede hacer.”

Durante las primeras entrevistas, algunos informantes expresaron que los despidos por parte de CONACYT se realizaron sin notificación previa, mas que la de una cita a las oficinas de CONACYT sin mayor información para posteriormente obligarlos a firmar la renuncia. De esta manera, las citas resultaron sinónimo de despido, por lo que se preguntó “¿Fue notificado para presentarse en CONACYT con motivo de su evaluación?”; se obtuvieron 27 respuestas, en las cuales el 81% respondió “no” y el 19%, “sí”.

“...un día les mandaron un *mail* que decía que, se les citaba para discutir su calificación, el resultado de su evaluación, y les retuvieron su cheque. Entonces no les enviaron nada, entonces cuando, por lo menos aquí en (la ciudad) les decían: “pues es que no podemos viajar hasta México nada más para ir a hacer una reunión que no me quieren decir ni siquiera de qué es específicamente”. Y luego, como que los forzaron a ir, reteniéndoles el cheque. Les dijeron: “bueno, ustedes vienen a recoger su cheque y pues ya platicamos”. O sea, una cosa muy... atropello terrible de ellos, de sus derechos.”

Para saber si, efectivamente, todos los citados fueron obligados a firmar renuncia, se preguntó ¿Le solicitaron renuncia?; de igual manera, se obtuvieron 27 respuestas: el 89% respondió “no” y el 11%, “sí”

“Si ellos te corren, se supone que te tienen que dar una liquidación que creo que son tres meses y así, ¿No? Más aparte todo... tu quincena, si estabas trabajando en esa quincena, la caja de ahorro y demás. Eso en principio. Pero pues eso no lo respetaron en esta evaluación.”

5. CONSIDERACIONES FINALES

Este trabajo permite realizar el análisis de un nuevo esquema de contratación dentro del campo laboral de la investigación académica. Una modalidad que antes no existía en nuestro país, pero que surge para atender dos condiciones estructurales: la de las carencias en el plano educativo y la absorción del mercado de trabajo de personas con alto grado de formación. Si asumimos la fundamentación ofrecida por las instancias que crean el programa de Cátedras CONACYT, entonces se acepta que el mismo se crea para solucionar las problemáticas planteadas anteriormente, bajo un plan de desarrollo gubernamental que tiene una vigencia de cinco años, existe la incertidumbre de que el programa desaparezca para la siguiente administración, esta duda se incrementa con la constante reducción al presupuesto en el plano educativo.

Si bien son empleos que, vistos desde una óptica reunirían casi todos los requisitos para considerarlos como los empleos decentes que reclama la OIT, vistos desde otra presentan aspectos que pudieran ser considerados como más cercanos a los empleos flexibles. Aunque con características muy particulares, las Cátedras CONACYT siguen los mismos patrones de la subcontratación laboral, con la cual está asociada fuertemente en la literatura la precariedad.

Los resultados de los análisis de las entrevistas realizadas a los catedráticos muestran que los mismos tienen una percepción muy buena respecto a las actividades y a los términos contractuales, debido a que lo comparan con las condiciones del empleo promedio en el país, pero tienen asegunes en cada uno de los aspectos. Respecto a los aspectos particulares encontrados se puede mencionar lo siguiente:

Se encontró que uno de los aspectos que propicia la satisfacción del empleado se encuentra en función a los empleos anteriores: cuando anteriormente tuvieron un empleo con condiciones peores, cuando es su primer empleo o fueron posdoctorantes. También radica en la capacidad de poder conseguir otro empleo: cuando los empleados saben que pueden acceder a oportunidades laborales mejores, no dependen del empleo actual.

El desconocimiento sobre términos laborales puede ser un factor que contribuya a la satisfacción, ya que aquellos que mostraron mayor satisfacción y se mostraban esperanzados

respecto al programa, se mantenían al margen del conocimiento de los detalles contractuales. Esto ocurrió tanto con catedráticos de la primera generación y de la segunda.

La edad, el estado civil y la necesidad por mantener el empleo en el mismo lugar son factores que pueden determinar la presión por mantener el puesto: a mayor edad, se reducen las posibilidades de conseguir otro empleo de manera tan sencilla; en ocasiones, el tener familia puede complicar la movilidad en caso de tener que buscar un nuevo empleo; lo mismo para los motivos por permanecer en la misma entidad.

Una causa de la insatisfacción laboral se da por motivos de segregación, aspecto que fue expuesto en diversas ocasiones durante las entrevistas. Esto se da cuando los trabajadores internos y los subcontratados realizan la misma actividad, pero contractualmente cuentan con derechos diferentes a los suyos. Aunque el catedrático debería tener la misma libertad de práctica, están encomendados a un jefe de proyecto y, por jerarquía, derecho de antigüedad, entre otros, los investigadores internos ejercen cierto tipo de restricción a fin de que el catedrático no sea una competencia para quienes laboran ahí.

Es claro que este programa tiene muchas virtudes y significa una oportunidad tanto para los catedráticos, como para los alumnos que se encuentran en las diversas instituciones beneficiadas, debido a que la relación entre ambos es una oportunidad para aprender y proponer nuevas cuestiones que beneficien el proceso de enseñanza-aprendizaje. También la población en general puede verse beneficiada ya que la labor del catedrático no solo se limita a las aulas, sino también en proyectos que involucren a muchas personas.

No puede decirse, como una idea general, que las Cátedras CONACYT constituyan realmente empleos precarios. Gozan de magníficas condiciones de salario, prestaciones, horarios, vacaciones, etc.

Pero sí existen elementos que pueden considerarse precarios derivados directamente del régimen de contratación en el que encuentran insertos. Los más importantes son:

1. El sentido de pertenencia.
2. El reconocimiento de superiores

3. La confusión con los procesos laborales.

4. Los procesos de evaluación.

La subcontratación en el ámbito académico no sólo es inédita en México, sino que es también un fenómeno muy reciente. Por eso era difícil una evaluación completamente objetiva del fenómeno, y se optó preferentemente por constatar la experiencia subjetiva que han tenido los jóvenes investigadores en esta modalidad de relaciones laborales.

No existen antecedentes de estudios similares a este. Es un primer acercamiento al cual le reconocemos muchas limitaciones. Las limitaciones de este trabajo se atribuyen en parte a la restricción del tiempo y de recursos, por lo que es indispensable que se abarquen diferentes perspectivas de análisis que puedan ayudar a complementarlo: tener acceso a un mayor número de catedráticos a fin de poder realizar un estudio que estadísticamente fuera significativo, profundizar respecto al análisis de los impactos de este programa y realizar una comparativa con modelos de trabajo similares que se encuentran en otras partes del mundo. De cualquier manera, aquí están ideas que pudieran dar inicio a un fructífero debate.

BIBLIOGRAFÍA

- Abrajan Castro, María Guadalupe; Contreras Padilla, José Manuel; Montoya Ramírez, Sandra, 2009, “Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa”, *Enseñanza e Investigación en Psicología*, vol. 14, núm. 1, enero-junio, pp. 105-118, México
- Andrade Jaramillo, Verónica, 2013, “Creando subjetividades laborales. Implicaciones del discurso psicológico en el mundo del trabajo y las organizaciones”. *Psicología & Sociedade*, num. 1, pp. 185-192.
- Añez Hernández, Carmen, 2012, “Subcontratación y triangulación laboral: relaciones encubiertas”, *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, Caracas, Venezuela, Universidad Central de Venezuela, vol. XVIII, núm. 2, julio-diciembre, pp. 163-177.
- Ávila Ayala, Aidé, 2013, "Subjetividad laboral y evaluación al desempeño docente en educación especial". *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, México, Vol. XLIII. pp. 95-132.
- Bensusán, Graciela, 2007, "La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación?", en Alfonso Bouzas Ortiz, ed., *Propuestas para una reforma laboral democrática*, Ciudad de México, Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 129–159.
- Bustamante Salazar, Alina Marcela; Bermúdez Restrepo, Héctor, 2010, “La motivación de los trabajadores subcontratados. Una paradoja incesante”, *AD-minister*, núm. 17, julio-diciembre, pp. 35-57, Colombia
- Briuoli, Nora Mabel, 2007, “La construcción de la subjetividad. El impacto de las políticas sociales”, *Historia Actual Online*, núm. 13, pp. 81-88, Argentina
- Bronstein, Arturo, 1990, "La flexibilidad del trabajo: panorama general", *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas*, vol. XXXV, num. 75, pp. 372–413.

- Celis Ospina, Juan Carlos, ed., 2012, *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*, Medellín, Colombia, Clacso (Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales) / Escuela Nacional Sindical.
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, 2014a, "Convocatoria para Instituciones de Adscripción, 2014", Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt), en <<http://www.conacyt.mx/index.php/resultados-extranjero/convocatorias-conacyt/convocatoria-catedras/convocatoria-2014-3/convocatoria-instituciones/9097-convocatoria-instituciones/file>>, consultado el 5 de julio de 2016.
- 2015, "Convocatoria para jóvenes investigadores 2015", en <http://www.CONACYT.mx/index.php/el-CONACYT/convocatorias-y-resultados-CONACYT/convocatoria-catedras/jovenes-2015/6423-convocatoria-ji-2015/file>, consultado el 9 de diciembre de 2015.
- , 2014b, "Convocatoria para jóvenes investigadores, 2014", Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt), en <<http://www.conacyt.mx/index.php/el-conacyt/convocatorias-y-resultados-conacyt/convocatoria-catedras/convocatoria-2014-3/convocatorias-para-jovenes/9101-convocatoria-investigadores-2014/file>>, consultado el 8 de diciembre de 2015.
- , 2014c, "Lineamientos para la Administración de las Cátedras CONACyT", Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt), en <<http://www.conacyt.mx/index.php/el-conacyt/convocatorias-y-resultados-conacyt/convocatoria-catedras/convocatorias-catedras-conacyt-para-jovenes-investigadores-2016/10806-lineamientos-de-catedras-conacyt/file>>, consultado el 11 de abril de 2016.
- Curiel Sandoval, Verónica Alejandra, 2013, "La reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación en México", *Alegatos*, num. 83, pp. 213–236.
- Dasgupta, Sukti, 2001, "Employment Security: conceptual and statistical issues". International Labour Office. Génova.
- De Buen, Néstor, 2011, *El Outsourcing Visión Iberoamericana*, México

- DOF, 2012, *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*, en *Diario Oficial de la Federación (DOF)*, Tomo DCCX, No. 23, pp. 38–91, 30 de noviembre.
- Ermida Uriarte, Oscar y Natalia Colotuzzo, 2009, *Descentralización, tercerización, subcontratación*, Lima, Oficina Internacional del Trabajo.
- Fernández México, D.F., Universidad Autónoma del Estado de México y Miguel Ángel Porrúa, 2009, 287 pp.". *Revista Latinoamericana de Población*, núm. Enero-diciembre, pp. 207-210.
- Friedrich Ebert Stiftung, 2005, *Memoria del seminario: Relaciones triangulares del trabajo (subcontratación y/o tercerización) ¿Fin de la estabilidad laboral?*, Ciudad de México, Friedrich Ebert Stiftung / Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias-Cámara de Diputados.
- Gil Antón, Manuel, 2014, "¿'Outsourcing' en las universidades?", *El Universal*, en sección "Opinión", México, D. F., 29 de marzo, en <http://www.eluniversalmas.com.mx/editoriales/2014/03/69489.php>, consultado el 12 de agosto de 2015.
- Gobierno de la República, 2013, *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2016*, en *Diario Oficial de la Federación (DOF)*, Tomo DCCXVI, No. 13, pp. 38–91, 20 de mayo, en http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5299465&fecha=20/05/2013, consultado el 5 de julio de 2016.
- Gómez Tagle López, Erick; 2009, "Los nuevos trabajadores precarios Dídimo Castillo
- Guadarrama Olivera, Rocío, Alfredo Hualde Alfaro y Silvia López Estrada, 2012, "Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica", *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 74, núm. 2 (abril-junio), pp. 213-243.
- ILO, 1997, *Trabajo en régimen de subcontratación [Informe VI (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 85.a reunión]*, Ginebra, ILO (Oficina Internacional del Trabajo).

INEGI, 2011, "Presentación. Resultados definitivos. Censos Económicos 2014", Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ce/ce2014/doc/presentacion/pprd_ce2014.pdf, consultado el 20 de junio de 2016.

Ley Federal del Trabajo, 2013, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México

Mancini, Fiorella, 2008, "Trabajo e Incertidumbre: La Conformación Sociodemográfica de la Inseguridad Laboral en México y Argentina", *III Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población*, Argentina

Mancini, Fiorella, 2006, "Subjetividad e Incertidumbre: Experiencias de la inseguridad laboral en México", *V Congreso Nacional AMET*, México

Martínez y González, Arturo, 2014, "¿Qué es el outsourcing? Ventajas y desventajas de la subcontratación", *IX Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la AIJDTSSGC*, Guatemala

Miguélez, Fausto, 2004, "La flexibilidad laboral", *Trabajo*, vol. 13, pp. 17–36.

Rodríguez, Luis Bueno y Matteo Dean, eds., 2009, *Outsourcing (tercerización), respuestas desde los trabajadores*, Ciudad de México, Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical (CILAS), (Serie Cuadernos de investigación).

SCJN, 2016, *Valor agregado. La subcontratación laboral derivada de un contrato de prestación de servicios no está gravada por el impuesto relativo*, en *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*, Libro 29, Tomo III, p. 2593 de abril, en http://200.38.163.178/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralScroll.aspx?Epoca=1e3e1fd&Apendice=&Expresion=amparo%2520244%2f2015&Dominio=Tema%2cTexto%2cAsunto&TA_TJ=0&Orden=1&Clase=DetalleTesisEjecutorias&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=&ID=26262&Hit=1&IDs=26262&tipoTesis=&Octava=1&Semanario=0&tabla=&Referencia=&Tema=>, consultado el 13 de junio de 2016.

- Silva Méndez, Jorge, 2010, "¿Cómo se regula el outsourcing en México?", *Cuestiones Constitucionales*, núm. 22, enero-junio, pp. 411-424, México
- Orejuela Gómez, Johnny Javier; Ramírez, Ángela, 2011, "Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos". *Pensamiento Psicológico*, Colombia, núm. Sin mes, pp. 125-144.
- Peralta Gómez, María Claudia, 2011, "Significados asociados al futuro laboral: entre la formalidad y la informalidad", *Pensamiento Psicológico*, vol. 9, núm. 16, pp. 107-124, Colombia
- Román Sánchez, Yuliana Gabriela, 2013, "Impactos sociodemográficos y económicos en la precariedad laboral de los jóvenes en México", *Región y Sociedad*, vol. XXV, núm. 58, septiembre-diciembre, pp. 165-202, México
- Rubio Campos, Jesús, 2010, "Precariedad laboral en México: Una propuesta de medición integral", *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, vol. VIII, núm. 13, pp. 77-87, Chile
- Silva Méndez, Jorge Luis, 2010, "¿Cómo se regula el outsourcing en México?", *Cuestiones constitucionales*, num. 22, junio, pp. 411-424.
- Standing, Guy, 2014, "Por qué el precariado no es un concepto espurio", *Sociología del trabajo*, no.82, España.
- Stecher, Antonio, 2013. "Un modelo crítico-interpretativo para el estudio de las identidades laborales", *Contribuciones a la investigación psicosocial sobre trabajo y subjetividad en América Latina*, Vol. 12, núm. 4, octubre-diciembre, pp. 1311-1324, Colombia,
- Tissera, Silvana (2009) "Precariedad laboral y desocupación: hacía condiciones de desprotección en el Gran Buenos Aires", *Estudios metodológicos*, Serie 2.
- Yasuko Arita, Beatriz; Romano, Socorro; García, Noraya; Félix, María del Refugio, 2005, "Indicadores objetivos y subjetivos de la calidad de vida", *Enseñanza e Investigación en Psicología*, vol. 10, núm. 1, enero-junio, pp. 93-102, México

ANEXOS

Tabla 3.1 Guía de entrevista

Datos sociodemográficos	Edad
	Estado civil
	Hijos
	Edad de los hijos
	Lugar de procedencia
	Institución para la que labora
	Años de vivir en ese lugar
	Institución de la que proviene
	¿Cómo empezaste a trabajar en “Cátedras”?
	¿Elegiste esta institución?
	¿Cuándo fuiste asignado?
Contrato	¿Qué opinas de los términos en tu contrato de trabajo?
	Si tú pudieras cambiar algo de tu situación actual en términos de contrato ¿qué sería?
Comunicación con sus jefes	¿A quiénes identificas como tus jefes?
	¿Por qué medio recibes las orientaciones laborales?
	Cuando existen problemas o inconformidades, ¿a través de qué mecanismos se solucionan?
	¿Quién evalúa tu desempeño?

Comunicación con compañeros de trabajo	¿A quiénes consideras más cercanos laboralmente: a los otros “Cátedras” o a los colegas de la institución donde desarrollas tu actividad laboral?
	¿Identificas a otros “Cátedra” como tus compañeros de trabajo?
	¿Qué tipo de relación laboral establece con ellos?
	¿Qué temas discuten?
Representación laboral	¿Existe alguna instancia de representación colectiva de los “Cátedra”?
	¿Existen inquietudes respecto al contrato por parte de los catedráticos?
	¿Qué mecanismos utilizan para plantear y discutir los problemas entre catedráticos?
Salarios	¿Estás satisfecho con el salario?
	¿Cómo te parece, en comparación con el mismo puesto en otras instituciones conocidas?
	¿Conoces a otras instituciones en las que podrías ganar más que lo que ganas actualmente?
	¿Buscas otros ingresos extras?
Prestaciones	¿Conoces las prestaciones establecidas en el contrato?
	¿La institución en la que laboras te otorga algún tipo de prestación?
	¿Qué opinas de las prestaciones que te dan?
	Te parecen suficientes o insuficientes

	¿Cuáles agregarías?
Tareas laborales	¿Cuáles son tus deberes dentro del proyecto?
	¿Qué tan satisfecho estás con tu trabajo?
	¿Las actividades que realizas corresponde a las expectativas laborales que tenías?
Horario de trabajo	¿Quién establece los horarios de trabajo?
	¿Existe flexibilidad o control de tus horarios?
	¿Qué opinas de los horarios de trabajo?
Vacaciones/días libres	¿A cuántos días de vacaciones tienes derecho?
	¿Puedes decidir cuándo tomar tus vacaciones?
	¿Tomas vacaciones y días libres cuando te corresponde?
Movilidad	¿Te mudaste con tu familia o esta se quedó atrás?
	¿Cada cuánto tiempo se visitan?
	¿Han surgido problemas en otros ámbitos de su vida debido a la movilidad?
Sentido de pertenencia	¿Te sientes parte de la institución donde laboras o sientes mayor apego a CONACYT?
	Si hubiera contradicciones en las exigencias, ¿con quién preferirías quedar bien?
	¿Tienes la expectativa de conseguir una plaza definitiva en la institución donde laboras?
Motivaciones	¿Por qué elegiste trabajar en este programa?
	¿Qué te motiva a seguir trabajando aquí?

	Si te vieras obligado a dejar este empleo para ir a otro ¿qué te gustaría mantener de tu empleo actual en el nuevo empleo?
	Si te dieran a escoger en este momento la posibilidad de irte a una institución con una plaza de la misma institución ¿qué harías?
	¿Qué te motiva a seguir trabajando aquí?
	Si te vieras obligado a dejar este empleo para ir a otro ¿qué te gustaría mantener de tu empleo actual en el nuevo empleo?
	Si te dieran a escoger en este momento la posibilidad de irte a una institución con una plaza de la misma institución ¿qué harías?

Tabla 3.2 Datos de la muestra

Referencia	Sexo	Estado Civil	Edad	Hijos	Generación	Tema Proyecto	Modalidad	Entidad donde laboran	Foráneo/local	Nacional / extranjero
1	M	Casado	36	2	1	Desarrollo Tecnológico	Grupo	Zacatecas	Foráneo	Nacional
2	M	Casado	35	3	2	Desarrollo Tecnológico	Individual	Sonora	Local	Nacional
3	M	Soltero	32	0	1	Desarrollo Tecnológico	Grupo	Baja California	Foráneo	Nacional
4	M	Soltero	38	0	1	Desarrollo Tecnológico	Individual	Baja California	Foráneo	Nacional
5	F	Unión Libre	40	0	2	Ambiente	Grupo	Chetumal	Foráneo	Extranjero
6	M	Casado	40	1	1	Sociedad	Grupo	Oaxaca	Foráneo	Nacional
7	M	Soltero	37	0	1	Sociedad	Grupo	Chihuahua	Local	Nacional
8	M	Casado	35	2	1	Desarrollo Tecnológico	Grupo	Campeche	Foráneo	Nacional
9	M	Casado	36	1	1	Sociedad	Grupo	Baja California	Foráneo	Nacional
10	F	Unión Libre	35	0	2	Sociedad	Grupo	Guerrero	Foráneo	Extranjero
11	M	Soltero	37	0	1	Conocimiento del Universo	Individual	Baja California	Foráneo	Nacional
12	F	Casado	33	1	2	Sociedad	Grupo	Guerrero	Foráneo	Extranjero
13	F	Casado	39	0	1	Ambiente	Individual	Jalisco	Foráneo	Nacional
14	M	Casado	37	1	1	Desarrollo Tecnológico	Grupo	Nayarit	Foráneo	Nacional
15	F	Soltero	38	0	1	Sociedad	Grupo	Nuevo León	Foráneo	Nacional
16	M	Casado	35	1	1	Conocimiento del Universo	Grupo	Michoacán	Foráneo	Nacional
17	M	Casado	34	1	1	Energía	Individual	Baja California	Foráneo	Nacional

Tabla 3.3 Esquema conceptual primer ronda de entrevistas.

Concepto	Dimensiones	Componentes	Observables
Dimensión subjetiva	Contrato	Términos contractuales	Adscripción a la institución
			Adscripción a CONACYT
			Capacitaciones
			Retroalimentación
			Detalles contractuales
			Establecimiento de horarios de trabajo
			Reubicación a los 10 años
			Percepción sobre el catedrático
		SNI	Percepción sobre el programa
			Adscripción al SNI
			Producción personal de artículos
		Horarios	Apoyo SNI
			Establecimiento de horarios de trabajo
		Flexibilidad en el horario de trabajo	

			Horario de trabajo habitual
			Percepción sobre horario de trabajo
			Satisfacción con contrato de trabajo
		Prestaciones	Prestaciones por parte de la institución
			Apoyo para investigar
		Evaluaciones	Método de evaluación
			Cómo debería ser la evaluación
			Evaluación nivel nacional
			Evaluadores
			Periodicidad de evaluaciones
			Percepción sobre evaluación
		Conocimiento del contrato	Conocimiento parcial del contrato
			Desconocimiento contractual
			Entendimiento sobre temporalidad
		Salario	Beneficio salarial
			Percepción sobre salario

		Incorporación a la institución	Fecha de firma de contrato
Tareas laborales		Aspectos positivos del trabajo	Facilidad para realizar investigación
		Aspectos negativos del trabajo	
		Administración de actividades	
		Espacio de trabajo	Horario de trabajo habitual
			Ritmo de trabajo
		Percepción sobre el proyecto	Provisión de equipo de trabajo
		Cumplimiento con instancias	Aspectos a mejorar
		Producción	Percepción cumplimiento con las instancias
			Producción antes de cátedras
			Producción durante cátedras
			Producción personal de artículos
			Propuestas
			Percepción sobre la producción en Cátedras
			Proyectos en cátedras
		Publicaciones y ponencias	

			Aportaciones a la institución	
			Docencia	
	Comunicación	Comunicación con instancias		
		Comunicación con otros compañeros		
		Mecanismos para la resolución de problemas		
		Medios de comunicación		
	Sentido de pertenencia	Integración		Interés por integrarse a la institución
		Conflicto entre instituciones		
		Grupos de representación		
		Diferenciación/exclusión		
Reconocimiento de superiores		Superiores dentro de la institución		
Relación laboral		Catedráticos en la institución		

			Relación con el resto de catedráticos
			Relación con compañeros de la institución
			Cercanía con CONACYT
			Percepción sobre trabajadores internos
			Recibimiento a la institución
	Movilidad	Decisión de movilidad	Elección de proyecto
			Criterios de elección de la institución
		Movilidad cuando ingresó a cátedras	Deseos de mudanza
			Riesgo por movilidad
		Apoyo de redes	Apoyo económico para movilidad
			Apoyo de movilidad de institución receptora
	Apoyo de movilidad por parte de redes		
		Conflictos por movilidad	
	Motivaciones	Seguridad laboral	Superiores en CONACYT

		Satisfacción laboral	Sentimiento sobre condición
		Cambios a la situación laboral	
		Afinidad con compañeros	
		Afinidad con institución	
		Crecimiento profesional	
	Convocatoria para Cátedras	Conocimiento de la convocatoria	
		Postulación de catedráticos	Elaboración del proyecto
		Postulación de institución	Convocatoria para Padrón de Jóvenes Investigadores
		Selección de catedrático	Motivación para laborar en cátedras
			Postulación al concurso
			Proceso de postulación para la institución
			Ampliación del proyecto en la institución
			Continuidad al proyecto
		Endogamia en la academia	
		Proceso de firma de contrato	

			Proceso de selección de la institución
			Selección en otras instituciones
	Panorama laboral	Experiencia laboral previa	Experiencia primer empleo
			Experiencia previa subcontratación
		Otras opciones de empleo	Antigüedad laboral
		Estimaciones a futuro sobre el programa	
		Evaluación y temporalidad del proyecto	
		Carencia de plazas académicas	
		Expectativas laborales a futuro	
		Expectativas sobre el puesto de trabajo	
		Instituciones con mayor salario	
		Oportunidades de trabajo en la institución	Plaza en CONACYT
			Plaza en la institución
		Técnicas de integración al campo laboral	
Aspectos familiares	Dependientes económicos		
Vulnerabilidad	Despidos		

			Desprotección
			Reestructuración de las condiciones laborales
			Incertidumbre
			Inconformidades
			Inconsistencias
			Restricciones
			Renuncia de otros catedráticos

Guía 3.1. Encuesta y entrevista de segunda vuelta

1. ¿Conoce cuáles son las metas anuales que debe cumplir en la Institución Receptora(IR)?
 - a. Sí
 - b. No
2. ¿Considera que sus actividades diarias corresponden con lo establecido en el contrato?
 - a. Sí
 - b. No
3. En general, ¿Considera que el resultado del dictamen fue el adecuado?
 - a. Sí
 - b. No
4. ¿Fue notificado para presentarse en CONACYT con motivo de su evaluación?
 - a. Sí
 - b. No
5. ¿Le solicitaron la renuncia?
 - a. CONACYT
 - b. No
6. ¿Tenía una idea exacta sobre cuáles serían a ser los criterios utilizados para la evaluación anual?
 - a. Sí
 - b. No
7. ¿Conoce las implicaciones del cargo “empleado de confianza”?
 - a. Sí

- b. No
8. De la relación presentada abajo, ¿cuál es el principal aspecto que considera necesario para el fortalecimiento de sus actividades?
- a. Mayor producción de artículos
 - b. Mejor relación con la IR
 - c. Más actividades orientadas al proyecto al cual fue asignado
 - d. Mayor trabajo con alumnos
 - e. Mejor relación con CONACYT
 - f. Contribuir más con el fortalecimiento de la institución
 - g. Otro
9. De la relación presentada abajo, ¿cuál es el principal aspecto que considera necesario para fortalecer el trabajo de la IR con los catedráticos?
- a. Respetar el rol de los catedráticos
 - b. Proporcionar mayor apoyo a la investigación
 - c. Otro
10. De la relación presentada abajo, ¿cuál es el principal aspecto que considera que debe fortalecer CONACYT para promover el desarrollo de los catedráticos?
- a. Más apoyos para la producción
 - b. Definir el rol de los catedráticos en las instituciones
 - c. Eliminar ambigüedades contractuales y en la practica
 - d. Mayor cercanía con los catedráticos
 - e. Otro
11. ¿Logró ingresar al SNI durante la primera convocatoria?

- a. Sí
- b. No

12. ¿Percibe inestabilidad en su trabajo?

- a. Sí
- b. No

13. ¿Cuál es el principal factor que considera como el mayor responsable de los resultados de su evaluación?

- a. El desempeño de su trabajo
- b. Las políticas internas de la IR
- c. La dinámica institucional de la IR
- d. Las políticas del CONACYT
- e. La situación del país
- f. Otro

14. ¿Conoce las causas del despido justificado establecidas en la Ley Federal del Trabajo?

- a. Sí
- b. No

15. ¿Conoce alguna instancia a la que pueda acudir en caso de ser despedido injustificadamente?

- a. Sí
- b. No

Tabla 3.4 Esquema conceptual segunda ronda de entrevistas

Componentes	Observables
Cumplimiento de metas	Logro de objetivos
	Disposición
	Integración
	Libertad por estado civil
	Objetivos claros
	Objetivos confusos
	Proyectos personales
Congruencia con puesto de trabajo	Producción
	Tareas laborales
	Ventajas del puesto
Conocimiento de la ley	Conocimiento de la ley
	Convenio CONACYT e IR
	Desconocimiento de lineamientos
	Empleado de confianza
Apoyo laboral	Comunicación CONACYT
	Instancia que los ampara
	Problemas de comunicación
	Relación con compañeros
Mejoras al programa	Aspectos a mejorar
	Claridad en procedimientos

La autora es Licenciada en Ciencias de la Comunicación por la Universidad Autónoma de Baja California. Egresada de la Maestría en Estudios de Población.

Correo electrónico: oyuki.arce@gmail.com

© Todos los derechos reservados. Se autorizan la reproducción y difusión total y parcial por cualquier medio, indicando la fuente.

Forma de citar:

Arce Miyaki, Oyuki (2016). “Cátedras CONACYT: ¿Precariedad laboral o nuevas formas de contratación?”. Tesis de Maestría en Estudios de Población. El Colegio de la Frontera Norte, A.C. México. 123 p.