

Condiciones, motivaciones y estrategias en el trabajo de los académicos SNI de la Universidad Autónoma de Querétaro

Norberto Peñaloza García¹, Marco Antonio Carrillo Pacheco²

Recibido: 19/09/2022 / Aceptado: 28/03/2023

Resumen. El artículo analiza cómo, desde los años ochenta del siglo XX, debido a la implementación del Sistema Nacional de Investigadores, comenzaron a transformarse en México las condiciones, las motivaciones y las estrategias para el trabajo académico en la universidad pública. Nuestra investigación siguió un diseño metodológico cualitativo. Para su realización fueron aplicadas 22 entrevistas a profundidad y 22 cuestionarios sociodemográficos a profesores-investigadores SNI de la Universidad Autónoma de Querétaro. Entre los hallazgos más relevantes se encuentran: a) la búsqueda de consolidación y certidumbre laboral, además del estímulo económico como las motivaciones más importantes para adherirse al SNI, b) las precarias situaciones contractuales y la sobrecarga laboral como condiciones laborales cotidianas de un académico, y c) el trabajo llevado al hogar y el hogar llevado al trabajo, aunados a la colaboración académica como las estrategias sociolaborales más relevantes implementadas para poder cumplir con la sobrecarga de trabajo.

Palabras clave: Condiciones; estrategias; motivaciones; experiencia del trabajo académico; Sistema Nacional de Investigadores.

[en]Conditions, motivations, and research strategies in the work of SNI academics of the Autonomous University of Queretaro

Abstract. This article analyzes how, since the eighties of the 20th century, due to the implementation of the National System of Researchers, the conditions, motivations, and strategies for academic work in the public university began to transform in Mexico. Our research followed a qualitative methodological design. To carry it out were applied 22 in-depth interviews and 21 sociodemographic questionnaires to SNI professors-researchers from the Autonomous University of Querétaro. Among the most relevant findings are a) the seek for consolidation and job certainty, in addition to the economic stimulus as the most important motivations for joining the SNI, b) and the precarious contractual situations and the work overload, as daily working conditions for academics, and c) take work home and take home to work, coupled with academic collaboration as the most relevant socio-labor strategies implemented to deal with work overload.

Keywords: Conditions; strategies; motivations; experience of academic work; National System of Researchers.

Sumario: 1. Introducción. 2. La reconfiguración del trabajo académico. 2.1. La crisis de los años ochenta. 2.2. El estado evaluador en la educación. 2.3 El surgimiento y los objetivos del SNI. 2.4. Algunas controversias en torno al SNI. 3. La experiencia laboral y sus elementos conformantes. 3.1. La sociología fenomenológica del Alfred Schutz. 3.2. Las motivaciones “porque” y “para” como fundamento de la acción. 3.3. Condiciones de trabajo. 3.4. Estrategias sociolaborales. 4. Estrategia metodológica. 5. Resultados 5.1. Motivaciones para adscribirse al SNI. 5.1.1. Consolidación de trayectoria y certidumbre laboral. 5.1.2. Realización de investigación académica. 5.1.3. Estímulos o sobresueldos: la variable económica. 5.2. Las condiciones para el trabajo académico. 5.2.1. Condiciones laborales e institucionales. 5.2.2. La desigualdad institucional como condición de trabajo. 5.2.3. Condiciones interpersonales y familiares. 5.3. Estrategias sociolaborales. 5.3.1. Uso de tiempos y espacios: del trabajo al hogar, del hogar al trabajo. 5.3.2. La colaboración como estrategia. 6. Conclusiones. 7. Referencias bibliográficas.

Cómo citar: Peñaloza García, N.; Carrillo Pacheco, M. A. (2023). Condiciones, motivaciones y estrategias en el trabajo de los académicos SNI de la Universidad Autónoma de Querétaro. *Sociología del Trabajo*, 102, 65-79.

¹ Doctorante, Universidad Autónoma de Querétaro, Facultad de Psicología, Doctorado en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo. E-mail: norbertopg_27@gmail.com

² Investigador, Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Querétaro. E-mail: carrillo.pacheco81@gmail.com

1. Introducción

Los Programas de Deshomologación Salarial (PDS) hicieron su aparición en los años ochenta del siglo XX en México y con ellos comenzó un proceso de reconfiguración del trabajo académico en la educación superior. Con el uso de estímulos económicos se implementaron nuevas formas de regulación y control que impactaron en la organización del trabajo y las formas contractuales, con notas distintivas como la flexibilidad, la desregulación y la multitarea, orientadas hacia lógicas instrumentales materializadas en la productividad, la eficiencia y la calidad.

En el caso particular del programa *Sistema Nacional de Investigadores* (SNI) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), su implementación incidió en las motivaciones para la realización del trabajo académico, en las condiciones bajo las cuales sería realizado el mismo, y en las estrategias de los académicos con el doble perfil: docente e investigador SNI, para poder cumplir las actividades y funciones resultantes de su adscripción tanto a una institución de educación superior, en nuestro caso la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), como a un PDS como lo es el SNI.

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

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

Sin embargo, el *pensar-sentir-hacer* de la realidad social y de sus actores, parecen superar la lógica eficientista e instrumental que pretende administrar y direccionar sus comportamientos y acciones. El profesor-investigador SNI adopta estrategias no sólo para adaptarse, sino para estabilizar una realidad académica-laboral en alto grado compleja, compuesta y atravesada por estructuras, subjetividades, acciones, sentidos, valores y normas, todos coexistiendo a un mismo tiempo y en un mismo espacio en el andar cotidiano del académico.

2. La reconfiguración del trabajo académico

2.1 La crisis de los años ochenta

Los años ochenta fueron un periodo crucial para la reconfiguración en las formas de gobierno del trabajo académico en México, y esto se debió en gran parte a dos fenómenos relacionados entre sí: la crisis económica mundial acontecida en 1982 y, derivado de ello, la implementación de políticas económicas por parte del gobierno federal que tendieron a escamotear y reducir el presupuesto a instituciones de servicio público de sectores de la vida social tan importantes como la educación (Ibarra, 2001; Acosta, 2009; Aboites, 2012).

Para Aboites la crisis de la deuda de los Estados latinoamericanos, recrudescida en los ochenta, convirtió a los mismos en objetos fieles y apacibles de las finanzas internacionales, lo que tuvo repercusiones directas en el presupuesto destinado a rubros como la educación. Basta recordar que antes de esta crisis económica, el recurso total destinado a la educación representó el 25% del presupuesto federal y ante el escenario de crisis pasó a ser del 12% (cifra que no está muy alejada del presupuesto destinado a la educación para el 2020, equivalente al 11.6%), y que para 1982, el gobierno federal destinaba más de 40 centavos de cada peso al pago de la deuda de los banqueros internacionales (Aboites, 2012:39).

Sin embargo, tal vez la secuela más importante de la crisis económica para la educación no fue la reducción monetaria, sino la implementación de nuevos marcos conceptuales y restricciones laborales que, sustentados en la gramática de la *eficiencia*, la *eficacia*, la *calidad*, la *productividad*, la *competitividad* y la *evaluación*, apuntalaban a escamotear y diferenciar recursos económicos escasos, tanto para docentes como para estudiantes.

2.2. El Estado evaluador en la educación

La crisis de 1982 redefiniría el ámbito político, económico y educativo de nuestro país derivado del adelgazamiento del Estado. De acuerdo con Moreno (2010), una de las transformaciones promovidas por el Estado fue introducir la evaluación como instrumento clave para direccionar los cambios en el sistema de educación en general.

La nueva política evaluativa se vería reflejada en las nuevas formas de valorar o, mejor dicho, de medir el trabajo y el desempeño académico por medio de mecanismos como el Sistema Nacional de Investigadores y los programas de estímulos para los profesores, emanados de la Secretaría de Educación Pública como el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), ahora llamado Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP). La

integración de estos programas conllevó una serie de problemáticas con distintos grados de afectación en los perfiles académicos de la universidad pública, como ejemplo, el programa de deshomologación salarial SNI estuvo dirigido, desde su inicio, a profesores de tiempo completo, criterio que excluía otro tipo de perfiles como los docentes de tiempo parcial, tiempo libre o por honorarios.

De esta forma, la educación superior en México ingresó en un periodo crítico y de austeridad (De Vries, et al., 2008), el Estado transformó su relación con la educación superior, pasó de ser un Estado que dotaba de recursos financieros a los establecimientos públicos, sin mayores exigencias sobre su rendimiento (Estado benevolente), a un Estado que aparentemente regulaba la inversión pública a través de los resultados (Estado evaluador). Se instauró una nueva relación gubernamental con la educación superior facilitando el ascenso de la evaluación como mecanismo central –de orden administrativo–, para observar el desempeño de instituciones, académicos y estudiantes. Aunque la evaluación pretendía elevar la calidad de la educación superior, las nociones mismas de evaluación y de calidad utilizadas por el Estado eran, al menos, debatibles (Rodríguez y Durand, 2013).

2.3. El surgimiento y los objetivos del SNI

Algunos autores (Ibarra, 2001; Gil, 2013) consideran que la crisis de 1982 fue un elemento decisivo para que el factor económico comenzara a ocupar un papel central en la agenda educativa y, a su vez, resultó fundamental para la creación del SNI, el cual estaría regulado y administrado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).

En el trabajo intitulado *El Sistema Nacional de Investigadores en Números* (Rodríguez, 2016), se menciona que la propuesta para crear e implementar el SNI surgió entre octubre y diciembre de 1983 en el contexto de una aguda crisis económica y como una medida emergente y transitoria, debido a la interacción entre funcionarios del gobierno federal de Miguel de la Madrid y la Academia Mexicana de Ciencias, en ese entonces Academia Mexicana de la Investigación Científica, sus objetivos se orientaban a detener la caída del salario real de los académicos, evitar la fuga de cerebros, incentivar y reconocer el trabajo de los profesores investigadores y, a su vez, promover el fortalecimiento de la calidad e innovación científica y tecnológica. En la actualidad, el SNI está próximo a cumplir 40 años de su aparición. La población objetivo, y potencial beneficiaria de esta política pública, fueron los profesores adscritos a una Institución de Educación Superior (IES), con un contrato de tiempo completo (criterio que con el paso del tiempo se flexibilizó).

El SNI buscó reconocer y premiar con distinciones y/o estímulos económicos extraordinarios la calidad de la investigación científica y tecnológica, todo esto de forma individual y con previa evaluación de los productos resultantes de la investigación generados por el solicitante.

En la actualidad, para poder gozar de los ingresos económicos extraordinarios que proporciona este programa federal, el académico debe pertenecer a alguna de las cinco categorías de investigación que existen dentro del SNI (candidato; investigador nivel I, II, III, y emérito), demostrar que realiza habitual y sistemáticamente actividades de investigación científica o tecnológica dentro de una Institución de Educación Superior (IES), y presentar productos que puedan ser evaluados cada cierto periodo de tiempo, con lo cual el profesor-investigador adscrito a este sistema adquiere tanto beneficios (reconocimiento, estímulos económicos), como obligaciones (generación de productos, evaluaciones), creando ciertas controversias respecto al sentido y la función que tiene este programa. Lo anterior, en un contexto de exigencia y competencia crecientes, debido al incremento de estándares de calidad en los criterios de evaluación, como publicar en revistas indexadas internacionales, y al aumento de investigadores que concursan por obtener el estímulo.

2.4. Algunas controversias en torno al SNI

Podemos considerar la idea de que con la creación e implementación de programas de deshomologación salarial como el SNI, se produjo una paulatina, aunque profunda, transformación del trabajo académico. Esta transformación influyó de manera especial en las formas, los contenidos y las estrategias bajo las cuales sería realizada la investigación científica y la correspondiente evaluación y difusión de sus resultados (Rondero, 2007), y en las maneras en que, en lo sucesivo, se constituirían las trayectorias académico-laborales.

En consecuencia, a partir de este momento los trabajadores académicos quedaron sometidos a constante competencia por recursos económicos escasos y a una estricta vigilancia y seguimiento de las instituciones dictaminadoras sobre estos recursos, con lo que se modificaría también la *experiencia* del trabajo en la universidad pública. De esta forma, la constante para los profesores-investigadores sería adaptarse y adoptar los nuevos mecanismos de regulación laboral, tratando de evitar el deterioro de sus ingresos y de sus condiciones de trabajo.

Manuel Gil Antón comenta que, a pesar de lo mucho que pueda irritar a los creadores del SNI, desde su origen este sistema no se diferenció de programas sociales como Prospera³, por poner sólo un ejemplo. Para este autor, el SNI es un programa de Transferencias Monetarias Condicionadas (TMC) y tiene la misma lógica de operación: está centrado o dirigido al individuo -no al grupo o colectivo- quien es sometido “a condición de permitir que se evalúen

³ Prospera fue un programa público federal vigente en México hasta mediados de 2019, y cuyos beneficiarios recibían transferencias monetarias de parte del gobierno para alimentación o consultas médicas preventivas, sin embargo, estas transferencias estaban condicionadas a la realización obligatoria de ciertas actividades escolares o comunitarias por parte de los beneficiarios.

sus productos, de ser positivo el juicio, obtiene <monedas adicionales>, no sujetas a control o contrapeso sindical ni de colectivo alguno” (Gil, 2013:169).

En el mismo tono crítico, especialistas en el tema (de Vries, 2017; Ibarra Colado y Rondero López, 2005) sugieren que, debido a que el problema a resolver por medio del SNI no era de orden educativo sino salarial⁴, el aspecto económico o monetario es vital para entender la reconfiguración del trabajo académico. De acuerdo con Ibarra Colado y Porter Galetar, la introducción de la variable económica en el ámbito académico generó: “un desplazamiento de las finalidades sustantivas por las consecuencias materiales, produciéndose una gran confusión sobre las motivaciones del trabajo académico” (2007: 35).

Un objetivo de primer orden en nuestra investigación fue responder a la pregunta siguiente: ¿de qué manera un mecanismo de regulación laboral como el SNI reconfiguró las motivaciones, las condiciones y las estrategias, es decir, la experiencia del trabajo académico en los profesores-investigadores de una institución de educación superior como la Universidad Autónoma de Querétaro?

De forma más específica, para nuestras indagaciones fue fundamental comprender el por qué y el cómo los académicos vivencian un programa de deshomologación salarial, si lo adoptan o lo rechazan, se adaptan a él, cómo ante marcos estructurales y normativas concretas intentan delinear y direccionar su comportamiento, su conducta, sus motivaciones, generando estrategias sociales y laborales para estabilizar y dominar su realidad cotidiana, su *mundo de vida*. Fue pues, el foco de nuestra atención, acceder al núcleo mismo del sentido y significado que tiene para los profesores-investigadores pertenecer a un sistema como el SNI, y dar cuenta de cómo intersubjetivamente constituyen su experiencia como académicos, trabajadores y sujetos de la vida cotidiana a un mismo tiempo.

3. La experiencia laboral y sus elementos conformantes

La experiencia del trabajo académico a partir de la implementación del SNI y su relación con categorías de análisis como motivaciones, condiciones y estrategias sociolaborales, son las ideas claves que articulan y dan fundamento a este estudio. En este apartado exponemos nuestros referentes teórico-conceptuales intentando mostrar la importancia relacional de dichas categorías en la construcción de la experiencia laboral de los profesores-investigadores SNI.

3.1. La sociología fenomenológica de Alfred Schutz

La fenomenología es el estudio de los fenómenos tal como son percibidos por los sujetos, y su finalidad estriba no en describir un fenómeno singular sino en descubrir en él la esencia del fenómeno mismo, entendiéndose la esencia como la idea central expresada en torno al fenómeno por los sujetos investigados. El investigador no se limita al estudio de los individuos de manera individual, sino que su meta consiste en alcanzar los principios generales del fenómeno mediante la intuición de la esencia (Martínez, 2004).

En nuestra investigación se utilizó el método fenomenológico, específicamente la perspectiva sociológica de Alfred Schutz, que intenta comprender cómo los sujetos *experimentan* su *mundo de vida*, buscando adentrarse en los sentidos, las motivaciones y los significados que la vida cotidiana tiene para ellos, más que los hechos y las causas de los fenómenos sociales (Schutz, [1962], 2008). Sin embargo, debemos enfatizar que, para Schutz, la experiencia de la vida cotidiana no es un acto de voluntad, una elección libre de los sujetos, sino que ésta está condicionada, delimitada por marcos de sentido o interpretación desde los cuales se genera la experiencia de los individuos.

Siguiendo a Schutz, la experiencia y la subjetividad de los individuos no son sólo aspectos intrapsíquicos, autónomos e independientes, los mismos obedecen a marcos de sentido y ordenanzas de carácter estructural (en nuestro caso, marcos laborales regulatorios, dispositivos de control como el SNI, normas institucionales), los cuales trascienden la experiencia y la subjetividad como algo eminentemente individual: la experiencia y la subjetividad siempre están en relación con algo o con alguien, son intersubjetivas e interrelacionales, de tal modo, para dar cuenta de la experiencia de los académicos, objeto de nuestro estudio, tomamos en cuenta los marcos de sentido y referencia que condicionan y estructuran su experiencia laboral.

Consideramos crucial, para comprender la *experiencia* de los actores tal como Schutz lo sugiere, acceder a las *motivaciones* que los académicos tienen para ingresar a un sistema como el SNI, a las *condiciones* en que desempeñan sus actividades y a las *estrategias sociolaborales* implementadas para cumplir con las cargas de trabajo, es decir, acceder al entramado de sentidos y significados que tienen las acciones para los sujetos que las ejecutan (Schutz, [1959] 2013).

3.2. Las motivaciones “porque” y “para” como fundamentos de la acción

En cuanto a las acciones de los individuos, Schutz considera que están dotadas de sentido y significado, los individuos son los elementos conformantes de la experiencia, pero para dar cuenta de la misma debemos recurrir primera-

⁴ El SNI se presentó como una estrategia para subsanar la caída de los salarios, sin embargo, nunca ha ocupado una función salarial, es decir, no resulta de un contrato jurídico laboral que otorgue derechos y obligaciones laborales, por ejemplo, no tiene valor para la jubilación y está exento de impuestos.

mente a los aspectos motivacionales de la actividad humana, pues es inadecuado intentar comprender la experiencia de los sujetos sin conocer los motivos “porque” y “para”, que la configuran (Schutz, [1959] 2013).

Desde la perspectiva de este sociólogo austriaco, el motivo o “motivación-para” “se refiere al futuro y es idéntico al objeto o propósito para cuya realización la acción misma es un medio: es un *terminus ad quem*” (Schutz, [1959] 2013: 26). El “motivo-porque” “se refiere al pasado y puede ser denominado razón o causa: es un *terminum a quo*” (idem). Schutz considera que los motivos “porque” también pueden ser entendidos como sistemas de personalidad social. Además, los “motivos porque” son a la vez los impulsores y la causa de la acción, mientras que los “motivos para”, son además el propósito de éstos, la expectativa que tenemos de nuestras acciones.

En concordancia con la perspectiva fenomenológica, “las cosas sociales sólo son comprensibles si pueden ser reducidas a actividades humanas; y son comprensibles solamente mostrando sus motivos para o porque” (Schutz, [1959] 2013:27). Podemos apreciar así su importancia al intentar comprender la experiencia de los académicos de la UAQ, sus motivaciones para y porque de su interés por adscribirse a un programa como el SNI. Sin embargo, este es sólo uno de los elementos conformantes de su experiencia laboral.

3.3. Condiciones de trabajo

Existen diversas aproximaciones en torno al concepto de condiciones de trabajo. En líneas generales se refieren a las características de la actividad trabajo que puedan tener una influencia generadora de riesgos para la seguridad y la salud, tanto física, social o mental de los trabajadores, en consecuencia, impactan en la forma en que los sujetos vivencian o experiencian el trabajo (Neffa, 2002).

Dentro de las condiciones de trabajo, se incluyeron elementos referidos a instalaciones, cargas de trabajo, funciones, jornadas, elementos espacio-temporales, salariales y contractuales. Sin embargo, en el transcurso del trabajo de campo emergieron condiciones no contempladas previamente como el clima organizacional o político, y las interrelaciones que dentro de su espacio de trabajo desarrollan los profesores-investigadores SNI.

Es importante señalar que en esta investigación se enfatizó el uso del concepto condiciones de trabajo desde una perspectiva relacional (Castillo y Prieto, 1990), en consonancia, fueron entendidas como condiciones de trabajo todas aquellas que el sujeto de investigación (profesor SNI) consideró relevante para el desempeño de su actividad laboral, fuesen de carácter físico, social, psicológico o emocional, concretas o abstractas, subjetivas o estructurales, familiares o personales, tratando de establecer un concepto más amplio y relacional de condiciones de trabajo, articulado a distintas dimensiones de la vida cotidiana.

3.4. Estrategias sociolaborales

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

Aunque en líneas generales estamos de acuerdo con la noción propuesta por De Oliveira y Salles, nuestra idea acerca de las estrategias sociolaborales respecto a los profesores-investigadores SNI intenta ser más integral al tomar en cuenta la agencia de los sujetos sociales en un sentido amplio, la cual puede ser de carácter racional o irracional, construida tanto por los elementos normativos (reglas y leyes) como por una ética colectiva interiorizada (valores, expectativas) o por deseos propios.

En este punto problematizamos en torno a que los profesores-investigadores SNI, no sólo basan sus decisiones guiados por la lógica individualista de costo-beneficio, son decisiones movilizadas por elementos éticos, ideológicos, estéticos, políticos y sociales, que trascienden la acción como elección racional (Moguel y Moreno, 2005: 140). El sujeto no sólo toma las opciones que tiene, ejecuta acciones, las cuales son acciones sociales, son interacciones: intersubjetividad, un hacer con el otro, retomando a Schutz, son motivaciones *para* y no sólo motivaciones *porque*.

Por muy reducido que sea el campo de acción de un sujeto, éste siempre dispondrá de recursos para actuar de manera distinta a la elegida (Giddens, 1991), es decir, se reconoce que el campo de acción de los sujetos está acotado, tienen *agencia limitada* al interior de una estructura que los coacciona, pero no los define, ni los determina.

Una postura similar es compartida por los estudios de la nueva sociología económica, en la cual se asume una noción de sujeto motivado por intereses y creencias, normalmente formadas y sostenidas por el grupo social al que pertenece, y en el que la estructura de sus incentivos se explica tanto por el campo institucional, como por el organizacional y los intereses propios (Pozas, 2006).

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

4. Estrategia metodológica

El estudio realizado siguió una metodología cualitativa, buscando acceder a la comprensión-explicación desde la perspectiva del actor, respecto a las motivaciones, las condiciones y las estrategias de los profesores-investigadores de la UAQ para adscribirse a un programa como el SNI y, de esta forma, dar cuenta de su experiencia como trabajadores académicos. Para la obtención de información empírica se aplicaron 22 entrevistas semiestructuradas y 22 cuestionarios sociodemográficos.

Los criterios de inclusión a la población-muestra fueron la pertenencia al SNI y ser profesor activo de la Universidad Autónoma de Querétaro, sin importar su tipo de contrato (honorarios, tiempo libre, tiempo completo), su condición de género, su edad o su lugar de procedencia. Por el contrario, se esperaba poder incluir dentro de nuestro estudio una muestra heterogénea de los distintos perfiles y condiciones de los profesores-investigadores SNI presentes en la UAQ.

Siguiendo con la muestra, el SNI se divide en nueve áreas de conocimiento, las cuales son: 1) físico-matemáticas y ciencias de la tierra; 2) biología y química; 3) ciencias médicas y de la salud; 4) ciencias de la conducta y educación; 5) humanidades; 6) ciencias sociales; 7) ciencias de la agricultura, agropecuarias, forestales y de ecosistemas; 8) ingenierías y desarrollo tecnológico y 9) interdisciplinaria. Sin embargo, por finalidades estratégicas realizamos una división en dos grandes áreas: ciencias naturales, exactas e ingenierías, en las que se englobaron las ciencias físico-matemáticas y ciencias de la tierra, biología y química; medicina y ciencias de la salud, ciencias de la agricultura, agropecuarias, forestales y de ecosistemas, e ingenierías y desarrollo tecnológico; y ciencias sociales y humanidades en las que incluimos a las humanidades, ciencias de la conducta y la educación y ciencias sociales.

La división en dos áreas obedeció a la intención de analizar diferencias cualitativas respecto a las motivaciones, condiciones y estrategias que tienen los académicos, entre las denominadas ciencias duras o exactas, y las ciencias sociales o humanas, para adherirse al SNI. Específicamente, elegimos a la Facultad de Ingeniería y la Facultad de Ciencias Naturales como muestra de las ciencias naturales, exactas e ingenierías, y a las facultades de Ciencias Políticas y Sociales, y Contaduría y Administración como la muestra para ciencias sociales y humanidades. La elección fue tomada considerando que estas facultades contaban con un número elevado de investigadores SNI, lo cual aseguraba que el criterio de saturación buscado para lograr una representación cualitativa pudiera obtenerse.

La cantidad de sujetos de análisis en cada uno de los grupos se rigió por el criterio de la representatividad, el propósito consistió en una muestra que representara cualitativamente el fenómeno a estudiar y derivara en un *criterio de saturación* (Hernández, 2010), el cual implica que en el momento en que las entrevistas dejen de arrojar elementos de análisis cualitativamente diferentes, divergentes y relevantes a los obtenidos anteriormente con los sujetos de análisis, es decir, cuando las respuestas de los entrevistados son muy semejantes, se concluye la aplicación de un número mayor de entrevistas.

5. Resultados

El siguiente cuadro muestra el perfil de los 22 académicos SNI entrevistados. Los datos exponen los rasgos más relevantes de nuestra población.

Tabla 1. Perfil de los profesores-investigadores SNI (N= 22)

Característica	Descripción	Cantidad
Sexo	Hombres	11
	Mujeres	11
Edades	Rango	32-68 años
Estado civil	Solteros	7
	Casados	15
Origen	Nacionales	18
	Extranjeros	4
Tipo de contrato	Tiempo Libre	1
	Tiempo Completo	21
Nivel dentro del SNI	Candidato	7
	Nivel I	7
	Nivel II	5
	Nivel III	3
Antigüedad dentro del SNI	3 meses a 10 años	12
	11 a 20 años	7
	21 a 30 años	3

Fuente: Elaboración propia [Entrevistas semiestructuradas y cuestionarios sociodemográficos a docentes-investigadores SNI de la UAQ].

Debido a que se persiguieron criterios de saturación, cabe señalar que la muestra no es representativa. La población total de docentes de la UAQ a 2021 era de 2281, de los cuales 556 tenían contrato de tiempo completo (24.3%), 589 contrato de tiempo libre (25.8%) y 1126 estaban contratados por honorarios (49.4%). Y tan sólo 314 formaban parte del SNI (13.7%).

A continuación, presentamos los hallazgos de nuestra investigación. Primeramente, exponemos los resultados más relevantes respecto a las motivaciones que los académicos tienen para adherirse a un programa de diferenciación salarial como el SNI. En un segundo momento, analizamos los resultados en cuanto a las condiciones de trabajo en que los profesores-investigadores desempeñan sus actividades. Por último, se describen las estrategias de los trabajadores académicos para cumplir con las cargas de trabajo resultantes de su relación tanto con la UAQ, como con el SNI.

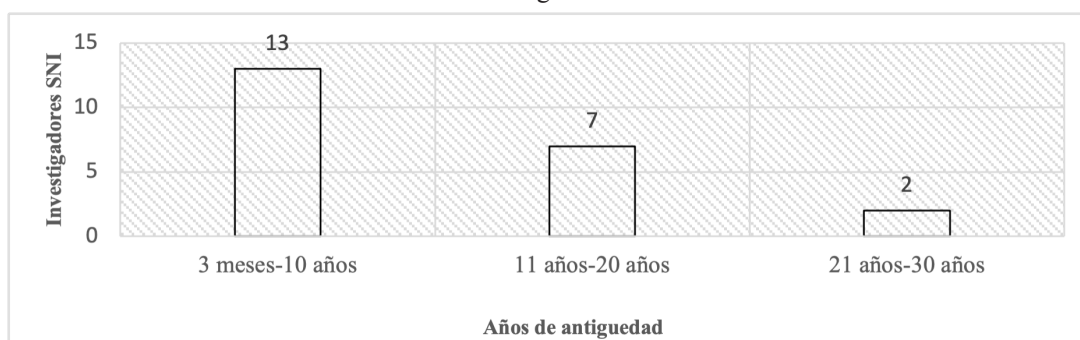
Las opiniones son citadas textualmente en este apartado, proceden de las entrevistas semiestructuradas realizadas a los profesores-investigadores SNI, serán signadas con la letra E y un número correspondiente a la entrevista a la que se haga referencia. Esto para la identificación de la entrevista de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

5.1. Motivaciones para adscribirse al SNI

5.1.1. Consolidación de trayectoria y certidumbre laboral

El núcleo duro respecto a las motivaciones de los profesores-investigadores para adherirse al SNI giró en torno a la consolidación de la trayectoria laboral y la certidumbre respecto al trabajo, o al menos la estabilidad económica del académico. Para una comprensión más adecuada de esta motivación, debemos comenzar por mencionar que 53% de los entrevistados tiene diez años o menos en el SNI, e incluso diez de ellos tienen entre tres meses y siete años. La gráfica 1 expone la antigüedad en el SNI de los profesores entrevistados.

Gráfica 1. Antigüedad en el SNI



Fuente: Elaboración propia [Entrevistas semiestructuradas y cuestionarios sociodemográficos a docentes-investigadores SNI de la UAQ]

Esta gráfica muestra que al menos la mitad de los entrevistados (once personas) tiene menos de 10 años de haber obtenido su plaza de tiempo completo o definitividad en la Universidad Autónoma de Querétaro. Para este tipo de profesores, el SNI fue un vehículo, un medio para fortalecer su currículum, y que, si bien no aseguraba su contratación por parte de la UAQ como profesor de tiempo completo, al menos jugaba a favor de ello.

Mi contratación estaba supeditada a que ingresara al Sistema Nacional de Investigadores... entonces era un requisito y las condiciones antes de entrar al SNI como trabajadora, no de tiempo completo sino como trabajadora por honorarios, es muy mala, setenta pesos la hora de clase, eh... no era algo por lo que yo me quisiera quedar, entonces dije "pues para mejorar las condiciones laborales hay que ser tiempo completo" y me dijeron cuando entres al SNI hablamos (E11).

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

Otro de nuestros entrevistados expone:

Entrar a un doctorado PNPC te perfila hacia otro rumbo. También tuvo que ver el compromiso con la institución y que obtener el SNI generaba mayores posibilidades para que gestionaran mi plaza...y una estrategia para que la universidad pública me considerara un recurso valioso (E15).

De esta forma podemos apreciar cómo la precariedad laboral juega un papel determinante para que los profesores tengan la motivación de pertenecer al SNI.

Muchos de los profesores (as) entrevistados mencionaron haber sido profesores por honorarios o de tiempo libre⁵, ya fuera en la UAQ o en otra universidad o preparatoria, por uno, tres o hasta diez años antes de obtener su tiempo completo, y el factor primordial para acceder a este último fue obtener un grado o nivel dentro del SNI. De esta forma podemos analizar que el SNI se ha vuelto una especie de requisito o condición necesaria que puede facilitar la consolidación de una trayectoria laboral al interior de una universidad pública estatal como la UAQ. Algunos lo expresaron de la siguiente manera:

Es casi como un requisito, entonces por lo general en los procesos de contratación es uno de los requisitos que uno haga el esfuerzo de ingresar lo más pronto posible al sistema (SNI)” (E4). También se mencionaba “Pues... es un requisito que te solicitan como parte de tu trayectoria académica, este... pues no era una exigencia ni imposición, pero sí, sí se me enseñó como algo deseable (E15).

Siguiendo a Schutz ([1959] 2013), podemos analizar que las acciones de los académicos antes descritas están estructuradas desde una motivación *para*, es decir, la motivación de la acción es su proyección, el efecto hacia una temporalidad futura, es decir, una trayectoria laboral y académica más sólida y una tan ansiada certidumbre laboral, sobre todo si se considera que, en una cantidad considerable de los casos analizados, se está huyendo de trayectorias laborales inestables y precarias. Empieza a instaurarse en el imaginario del académico, la integración al *ethos científico* la idea de que el SNI es una vía que, si bien no asegura salir de condiciones laborales poco halagüeñas en la universidad pública, al menos genera más espacios de posibilidades.

5.1.2. Realización de investigación académica

Otra de las motivaciones señaladas por los entrevistados para decidir ingresar al SNI fue el deseo y gusto por realizar investigación científico-académica. De esta forma se comenta que, en la condición de profesor por honorarios, o incluso de tiempo libre, no existen los tiempos ni las condiciones necesarias para realizar investigación por mucho que esta actividad te interese y guste. Respecto a esto se señala:

Ingresar al SNI me posibilita tener condiciones materiales mejores, me posibilita que la universidad me reconozca horas de investigación, si no la UAQ no me daría horas para investigar, tendría que hacer docencia y asesorías para cumplir con mi tiempo completo. Al mismo tiempo me garantiza condiciones materiales y condiciones laborales dignas, al menos mejores que la condición de profesora por honorarios en la que sólo me podía dedicar a la docencia (E1).

Se ilustra que, para este tipo de profesores, el SNI es una vía para dedicarse a la actividad académica de mayor atracción y adecuada a su perfil científico, y que, regularmente, son perfiles no reconocidos por las instituciones de educación superior. La idea de reconocimiento no debe ser aquí como reconocimiento social por el trabajo investigativo realizado, sino como reconocimiento por parte de la institución, traducéndose en descarga de horas de docencia, tutorías u otras actividades académicas y reorientados a sus proyectos de investigación.

5.1.3. Estímulos o sobresueldos: la variable económica

La motivación de ingresar al SNI para obtener un sobresueldo es innegable, más éste no fue el elemento al que más aludieron nuestros entrevistados al realizárseles la pregunta ¿Por qué decidió ingresar al Sistema Nacional de Investigadores o cómo llegó al Sistema Nacional de investigadores?

Al analizar las transformaciones generadas por la introducción de los programas de estímulos económicos, autores como Ibarra Colado (1996), Galaz y Gil (2009), y Gil Antón (2015), sugieren que el sobresueldo es la principal motivación de los académicos para insertarse en estos programas. No podemos asumir como errónea esta afirmación, no obstante, los hallazgos obtenidos nos llevan a considerar que este argumento es útil para caracterizar particularmente a un tipo de profesores que crecieron en otro contexto institucional y social, bajo condiciones de mayor seguridad laboral.

Los sujetos de nuestra investigación, vienen precedidos de trayectorias laborales precarias, buscaban certidumbres diversas al ingresar al SNI, no sólo económicas. El sujeto que caracterizan los especialistas en el tema, parece partir de una certidumbre laboral y estar en busca de recursos económicos adicionales, lo cual refleja trayectorias laborales totalmente distintas a la de los profesores de la UAQ.

⁵ Aunque todos los entrevistados eran miembros del SNI y, a excepción de una persona con contrato de tiempo libre, todos tenían contrato de tiempo completo, es importante exponer que tanto sus trayectorias laborales como las experiencias acerca de sus colegas compartidas en las entrevistas nos permitieron identificar que la motivación de ingresar al SNI, en los docentes con contrato por honorarios y de tiempo libre se funda en el valor del estímulo económico que éste proporciona, ya que es visto como una opción para atenuar la precariedad de sus ingresos económicos resultantes de su actividad como académicos investigadores en la UAQ.

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

Aunque el interés por la obtención de un sobresueldo efectivamente está presente en el radar de varios de nuestros entrevistados, al menos dos terceras partes de los investigadores de la muestra no centraron su interés en este sino en la posibilidad de consolidar una trayectoria académica y obtener un sueldo seguro. Esta es una de las diferencias entre los hallazgos arrojados por nuestro estudio y los encontrados por los autores antes referidos (Gil Antón y otros): la conceptualización y caracterización del sujeto adscrito al SNI, y las motivaciones que tiene para hacerlo, difiere en función de las condiciones de su trayectoria laboral, por lo tanto, aunque los académicos con precariedad tienen una motivación económica, también comparten una de índole emocional: la búsqueda de certidumbre.

Esta situación adquiere un carácter estructural dado que los académicos con condiciones de precariedad laboral representan el 49.4% de la población de la UAQ, lo que significa que cerca de la mitad de la población de académicos carece de prestaciones de seguridad en salud, vivienda, vejez y trabajo; tiene acceso limitado a estímulos económicos internos; y debe laborar una cantidad excesiva de horas, no siempre en una sola IES, para acceder a un ingreso que le permita vivir dignamente⁶.

5.2. Las condiciones para el trabajo académico

En cuanto a las condiciones para el trabajo académico de los profesores-investigadores SNI podemos resaltar los siguientes resultados.

5.2.1. Condiciones laborales e institucionales: polivalencia y sobrecarga de trabajo

Ante preguntas del tipo *¿Cómo considera sus condiciones laborales como docente-investigador?* y *¿Considera excesiva la carga de trabajo con la que tiene que cumplir un docente-investigador SNI adscrito a una universidad pública?* Encontramos respuestas como la siguiente:

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

Esta opinión pone de relieve al menos dos aspectos respecto a las condiciones laborales de un docente-investigador SNI en la UAQ. En primer lugar, se realizan señalamientos sobre la diversidad de funciones y tareas a cumplir por el investigador SNI, las cuales pueden dividirse en cinco grandes dimensiones: docencia, investigación, vinculación, extensión y trabajo administrativo. En segundo lugar, se problematiza sobre asimetrías y desigualdades en cuanto a cómo mide y valora el SNI el trabajo de profesores adscritos a instituciones cuyas funciones sustantivas tienen distintas lógicas y en ocasiones son muy divergentes.

En cuanto al primer punto señalado, la diversificación de funciones y tareas a cumplir por el docente-investigador en una institución de educación superior, y que parecen no decrecer sino, al contrario, incrementarse, Pérez (2011) señala que debido a cambios ocurridos a partir de la década de los ochenta en la estructura social y económica se han visto reflejados en los académicos:

⁶ Cabe aclarar que esta situación no exclusiva de la UAQ, por ejemplo, en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) los docentes por asignatura representan el 58%, de acuerdo a cifras expuestas por su Dirección General de Asuntos del Personal Académico (2021: 16). Mas, el problema se agrava en las universidades públicas estatales, debido a la opacidad e incertidumbre de los recursos que recibirán cada año y a los condicionamientos en su capacidad de asignación de plazas. Los mecanismos de distribución del presupuesto federal se otorgan de manera discrecional y en función de las necesidades financieras particulares de las Universidades y de las negociaciones realizadas con la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de Hacienda y Crédito público, por lo tanto, el recurso que reciben está sujeto a ajustes en función del estado de la economía mundial y nacional. Esto extrema las condiciones para atender sus necesidades de nómina, de atención a estudiantes, de infraestructura.

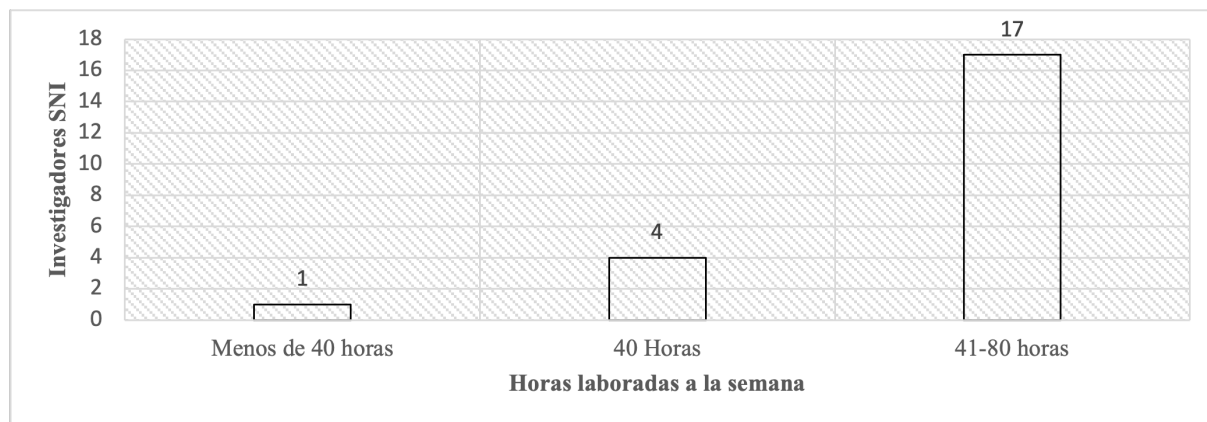
Un aumento y diversificación de sus roles, actividades y responsabilidades, en el marco de las transformaciones en sus formas de organización, generadas en gran medida por las demandas de las políticas educativas operacionalizadas en mecanismos de evaluación y regulación, mismos que obedecen a las nuevas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

Polivalencia y flexibilidad laboral son conceptos básicos en la comprensión de las nuevas formas de organización y de regulación en el trabajo académico. La opinión de uno de nuestros entrevistados ejemplifica la flexibilidad laboral de un investigador SNI en la UAQ:

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

La sobrecarga de funciones mencionada por prácticamente los 22 entrevistados, no sólo debe interpretarse con relación en un mayor número de funciones y tareas a realizar, debe introducirse en este análisis la variable tiempo. Las funciones y tareas por realizar se traducen en más horas de trabajo, o en prácticas de simulación respecto a las funciones ejercidas. Sin embargo, desde lo reportado por los profesores entrevistados, más carga laboral deriva sencillamente en más horas de trabajo, sean éstas reconocidas o no por la institución de adscripción como se muestra en la siguiente gráfica.

Gráfica 2. Horas laboradas semanales reconocidas y no reconocidas por la UAQ



Fuente: Elaboración propia [Entrevistas semiestructuradas y cuestionarios sociodemográficos a docentes-investigadores SNI de la UAQ]

En la gráfica 2 podemos observar que, del total de personas entrevistadas, sólo una reportó haber trabajado menos de 40 horas, de hecho, reportó 33 horas laboradas por semana. Su caso particular es porque aún no obtiene su plaza de tiempo completo, por tanto, las exigencias de la UAQ para con ella son distintas. Sin embargo, del resto de los entrevistados, sólo cuatro reportaron trabajar 40 horas semanales, y el resto de profesores están por encima de esta cifra, los casos extremos manejaron 62, 63, 67, 70 y hasta ochenta horas semanales. Estos cinco casos pertenecen a profesores con cargo administrativo, ya sea como director de facultad o coordinador o jefe de algún departamento.

Cobran relevancia entonces, la exigencia y el desgaste físico y psíquico producto de la sobrecarga de tareas y funciones del trabajador académico. En relación con el impacto físico se decía:

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

En cuanto al impacto psicológico, se manifestó: “Debido a la falta de tiempo para la recreación uno termina pensando, convenciéndose, “lo que hago me gusta, esto es mi recreación” (risas), pero es mentira, tu actividad laboral por mucho que te guste no debería desplazar tus tiempos de recreación y convivencia” (E11). Sentimientos encontrados, sujetos en conflicto que, se nos mencionaba, en ocasiones reflexionan y negocian consigo mismos sobre el sentido de sus prácticas y las formas de afectación en las distintas dimensiones de su vida. Se negocia éticamente con uno mismo.

Otro entrevistado mencionó:

Asumimos la auto-explotación, porque no tienes a nadie que te esté diciendo que tienes que trabajar el domingo o el sábado a las doce de la noche” (E6), y en el mismo aspecto se narraba “En este tipo de trabajos te desconectas temporalmente pero siempre estás “chin tengo que terminar, chin tengo esto pendiente”. Por ejemplo, ahorita tengo que mandar un documento para un congreso en España, y hasta que no lo saque sea aquí o en mi casa voy a estar con la preocupación(E3).

Se observa en estas opiniones un cierto efecto de tipo neurótico y compulsivo respecto al trabajo, se normaliza y se asume la angustia, el estrés laboral. Como en los modelos toyotistas de organización del trabajo, el mejor capataz, el supervisor más exigente del trabajo, es uno mismo, existe una suerte de *servilismo voluntario*, de *cadena invisible* sobre el trabajador (Durand, 2011).

5.2.2. La desigualdad institucional como condición de trabajo

Pudo observarse durante el trabajo de campo y en el análisis de las entrevistas realizadas, que el sentir general de los investigadores es de iniquidad respecto a cómo mide y evalúa el SNI su desempeño y productividad respecto de otras instituciones, como las universidades federales y los centros de investigación. Una de las entrevistadas comentaba sobre los tiempos y formas de evaluación del SNI.

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

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

Lo anterior sucede porque los criterios y perfiles evaluados por el SNI, desconocen la complejidad y diversidad del medio académico, así como los centros-periferias del actual estado de la ciencia en el país, además de no mostrar sensibilidad respecto a las diferencias sustantivas de cada institución. Una de las quejas recurrentes de los entrevistados, es por las condiciones adversas de las universidades públicas estatales; no se puede crecer dentro del SNI de la misma forma que en un centro de investigación, y esto, se piensa, por las desigualdades en el cumplimiento de las obligaciones sustantivas. Por ejemplo, en la UAQ, para acceder a los estímulos internos se deben impartir 15 horas frente a grupo, más las horas de investigación y extensión.

5.2.3. Condiciones interpersonales y familiares

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

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

Abonando al argumento de cómo la vida familiar puede condicionar la permanencia y crecimiento dentro del SNI, para dos investigadoras y un investigador las actividades dedicadas a la vida familiar, y especialmente al cuidado de los hijos, condicionan sus posibilidades de hacer estancias de investigación, hacer estudios en el extranjero e incluso la posibilidad de asistir a congresos. Al mismo tiempo consideraban que las condiciones individuales y familiares en algún momento podrían frenar o impedir su ascenso dentro del SNI o en su trayectoria laboral.

Otro profesor, al preguntársele si en algún momento su pareja o algún miembro de la familia les han expresado algún descontento respecto a las horas dedicadas a su trabajo académico, contestó:

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

Estos comentarios denotan como las redes o relaciones personales sostienen subjetivamente lo que objetivamente se constituye en condiciones poco deseables. De esta forma observamos que no sólo las condiciones familiares influyen en la experiencia dentro del SNI, también la vida académica condiciona y, en algunos casos, reconfiguran la vida personal o familiar.

5.3. Estrategias sociolaborales

Se observa que, ante las condiciones de trabajo impuestas tanto por la institución de adscripción, como por el SNI, los sujetos no son entidades pasivas resistentes a los embates de las estructuras que limitan sus acciones, éstos pueden generar estrategias sociolaborales para cumplir con las exigencias de trabajo resultantes de su relación con institución de adscripción y el SNI.

5.3.1. Uso de tiempos y espacios: del trabajo al hogar, del hogar al trabajo

La actividad trabajo, de acuerdo al análisis de la información obtenida en campo, ha desplazado otro tipo de actividades y áreas de vida, sobre todo existen afectaciones e invasiones del tiempo dedicado a actividades de tipo familiar, social y personal. Los entrevistados mencionaron, y en este caso enfatizaron de manera unánime, trabajar durante periodos vacacionales o inter-semestrales, puentes, días festivos y fines de semana, además de llegar más temprano al espacio de trabajo y salir más tarde para que el tiempo alcance, pero, aun así, en ocasiones, el tiempo no alcanza y continúa la actividad académica desde el hogar hasta altas horas de la noche.

El núcleo central de la categoría estrategias sociolaborales, señalado por investigadoras e investigadores, se articula con el uso del tiempo y del espacio, pero de manera más puntual con el hecho de llevar el trabajo al hogar y el hogar al trabajo. Se alude que una estrategia es llevar trabajo a casa y lejos de ser una excepción, se ha convertido en la regla. Además, el trabajo en casa se asocia con la invasión los espacios de vida personal o familiar y, también se articula con el uso de tiempos que en teoría o idealmente podrían dedicarse a otras actividades. Esto se refleja en el siguiente comentario:

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

El uso de tiempos y espacios para continuar desarrollando trabajo que no puede concluirse en el espacio laboral, parece tener una suerte de *normalización*. Los investigadores ven como algo común este tipo de acciones que, a final de cuentas les ayuda a cumplir con cargas de trabajo y multifunciones, pues de otra forma serían muy difíciles de realizar.

Una particularidad del trabajo académico va aunado al avance en las tecnologías de información (internet, computadoras, celulares), en ellas las actividades como calificar exámenes, revisar ensayos, preparar clases, revisar tesis, realizar artículos científicos y dar asesorías pueda realizarse desde la casa, en ese sentido parece que también existe una reconfiguración de los espacios de trabajo, lo cual se ve reflejado en la siguiente cita:

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

Esta flexibilidad obliga al propio docente-investigador a disponer de tiempos adicionales, como los fines de semana, disponiendo, a su vez, del tiempo de sus alumnos o colegas, situación categorizada como invasión a los espacios de vida privados:

Afecta los fines de semana, hay un modelo un poco empresarial en la universidad. La estrategia es planificar muy bien el tiempo (actividades), aunque están estos imponderables como que el domingo en la noche a uno le digan que tiene una junta a las once del siguiente día sin tomar en cuenta lo que tú estás haciendo o lo que tienes que hacer al otro día en el horario que te dicen que hay reunión. (E14)

Llama también la atención, el hecho de que algunos investigadores e investigadoras llevan a los centros de trabajo (aulas, cubículos, laboratorios o coordinaciones académicas), a sus hijos de pequeña o mediana edad. Esto se debe a que algunos docentes-investigadores son padres solteros o madres solteras y no siempre cuentan con el apoyo de algún familiar que cuide de sus hijos mientras ellos cumplen con sus funciones laborales. En ocasiones se debe a que, aunque el investigador o la investigadora viven en pareja, ambos cumplen jornadas de trabajo extensas, influyendo en que el espacio laboral del académico que se convierte en una extensión del hogar para sus hijos.

Tres de los investigadores cuidaban a sus hijos en el momento en que se les aplicó la entrevista, uno de ellos comentó:

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

Ante las circunstancias y exigencias laborales, los académicos buscan opciones de forma activa para no sólo sobrellevar estas condiciones, intentan ampliar horizontes en apariencia limitados, solucionando, por medio de esfuerzos individuales o colaborativos, problemáticas transmutadas en moneda de uso corriente en su vida cotidiana, y en las que, en muchas ocasiones la institución no proporciona soporte alguno y más bien juega en contra de los trabajadores. Uno de ellos comentó:

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

Otra estrategia laboral, en cuanto al uso del tiempo, es restar horas de sueño o comenzar las actividades de trabajo más temprano para estirar el tiempo, de otra manera se sienten abrumados por los compromisos cotidianos y piensan que no podrán realizarlas. “*Trabajo en días festivos, fines de semana, periodos inter-semestrales o vacaciones, me levanto más temprano, duermo más tarde, doy asesorías vía telefónica, vía correo electrónico o en línea*” (E14).

5.4.2. La colaboración como estrategia

El trabajo colaborativo es visto como otra importante estrategia. La idea de colaboración es compleja y puede ser interpretada, desde las propias palabras de los entrevistados, al menos en dos formas. La primera forma de interpretación podemos denominarla *trabajo no simulado*, esto es, se busca una colaboración real, efectiva y productiva. En este tipo de colaboración se buscan temáticas afines y se hace trabajo equitativo, horizontal y con implicación de todos los participantes, sean colegas o alumnos. Esto ayuda a cumplir con la carga de productos al generar productos académicos en coautoría.

Esta estrategia, aparte de brindar la opción de la publicación colaborativa, puede ampliar el capital cultural y social de los investigadores “*La estrategia que implemento es hacer redes, para poder llevar a cabo trabajo colaborativo, en cuanto a la investigación. Eso me permite no sólo tener afinidades temáticas, sino también poder publicar colaborativamente en investigaciones*” (E6). El SNI afirmaron los entrevistados que, a pesar de priorizar el trabajo individual, también acepta como un producto susceptible de ser evaluado a las investigaciones o las publicaciones colaborativas. Los cuerpos académicos son otra estrategia de colaboración; publicar de forma totalmente individual puede ser más tardado, complicado, desgastante y arrojar resultados menos óptimos.

La segunda forma de interpretación es lo que hemos denominado *trabajo colaborativo simulado*, es la parte que algunos de nuestros entrevistados cuestionan severamente. Autores como Ibarra Colado (2001) y Gil Antón (2013), critican duramente este tipo de prácticas, pues consideran que, debido a las sobreexigencias impuestas por el SNI, los académicos caen en prácticas compulsivas de publicación poco creíbles, sostenidas por la simulación o el cinismo académicos. Este elemento señalado por los autores mencionados, fue también objeto de crítica de varios de nuestros entrevistados:

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

Algunos cuestionan la estrategia de productividad basada en el “*refrito*”, es decir, un mismo artículo es maqui-llado para ser publicado en varias revistas. Aunque se reconoce como una práctica hasta cierto punto común, no es

aceptada porque denota simulación, poca responsabilidad y ética con el trabajo académico-investigativo. Así fue expuesto por un entrevistado:

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

También fue expuesto de la siguiente manera:

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

Nuestra intención no es hacer juicios valorativos respecto a las acciones de los actores, son estrategias que los académicos implementan para lidiar con las sobre-exigencias laborales y cumplir con las cargas asignadas tanto por la institución de adscripción, como por el SNI, con el propósito de lograr su permanencia y promoción si es posible, en los sistemas de estímulos económicos.

6. Conclusiones

La experiencia del docente-investigador SNI se construye desde dimensiones de vida con lógicas muy distintas entre sí y, no obstante, articuladas por condiciones estructurales e institucionales similares. Observamos que las motivaciones de los profesores para adherirse a este programa son impulsadas, además de las motivaciones académicas y de conocimiento, por elementos concretos como la precariedad y la flexibilidad laboral, donde la búsqueda de certidumbre en el trabajo y la consolidación de una trayectoria científica juegan un papel primordial, se incluyen elementos subjetivos como el reconocimiento, el compromiso social e institucional y la proyección de mejores condiciones de vida para el sujeto mismo y sus seres queridos, respecto a los cuales se piensa en el SNI como un peldaño importante para la consecución de estos objetivos.

Lo anterior parece más evidente en cuanto a la población de profesores-investigadores más jóvenes o de más reciente inserción a la vida académica y al SNI. Ante la pérdida presupuestal de la universidad pública en las últimas dos décadas, y como resultante de ello, la reducción de plazas de tiempo completo ofertadas, el SNI se torna en una certificación para favorecer la obtención de una de esas pocas plazas de tiempo completo y para las que cada vez se exige un perfil académico más alto.

El SNI, en tanto certificación o credencial, no está exento de generar conflictos entre los académicos. Una cantidad relevante de nuestros entrevistados mostraron estar en desacuerdo con la credencialización que el SNI supone y la manipulación instrumental; se crea una imagen en la cual el aspecto político del SNI es más relevante que sus aspectos científicos y académicos. Aunque existe disconformidad en muchos casos, los sujetos lo adoptan y se adaptan a él, lo cual abre la discusión para reconceptualizar al SNI como medio de disciplinamiento para generar conductas esperadas y deseadas en la universidad pública.

Al igual que con la categoría *motivaciones*, en las categorías *condiciones* y *estrategias* encontramos una interrelación de elementos subjetivos y objetivos. El entramado de acciones, sentidos, significados, normas, valores y los consiguientes atravesamientos académicos, políticos, económicos, culturales, sociales, individuales y afectivos que conforman la experiencia de un profesor-investigador, complejizan la comprensión del fenómeno SNI en la universidad pública, y, en este caso específico, en la Universidad Autónoma de Querétaro.

Finalmente, consideramos que nuestro estudio logra exponer el pensar y sentir de la experiencia de los investigadores pertenecientes al SNI al evidenciar cómo las acciones de los mismos se nutren tanto por afectos, valores, intereses y creencias, y no sólo por una lógica instrumental de costo-beneficio en un sentido económico; asumir esta última postura sería trivializar el complejo fenómeno del SNI y sus relaciones con la universidad pública y con las condiciones concretas del trabajo académico en la misma.

Referencias bibliográficas

- Aboites, H. (2012). *La medida de una nación. Los primeros años de la evaluación en México, historia de poder y resistencia* (1982-2010). Editorial Ítaca.
- Acosta, A. (2009). *Príncipes, Burócratas y Gerentes: El gobierno de las universidades públicas*. ANUIES 2009.
- Castillo, J. y Prieto, C. (1990). *Condiciones de trabajo, un enfoque renovador de la sociología del trabajo*, Madrid: CIS.

- De Oliveira, O, y Salles, V. (2000). Reflexiones teóricas para el estudio de la reproducción de la fuerza de trabajo. *En De la Garza Toledo Enrique (coord.) Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, El Colegio de México, México, D.F. 2000, 619-643. Disponible en: <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/51932.pdf>
- De Vries, W, González, G, León, P, & Hernández, P. (2008). Políticas públicas y desempeño académico, o cómo el tamaño sí importa. *En Revista CPU-e*, Vol. 7, Núm. 7, 1-37. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2831/283121713001.pdf>
- De Vries, W. (2017). 20 años después: la calidad, la eficiencia y la educación superior”, Universidad Benemérita de Puebla. Dirección General de Asuntos del Personal Académico, UNAM. (2021). Estadísticas del personal académico 2021. https://dgapa.unam.mx/images/estadistica/anuario_estadisticas_dgapa_2021.pdf
- Durand, J. (2011). La cadena Invisible. El trabajo hoy: flujo tenso y servidumbre Voluntaria, México: Fondo de Cultura Económica, 182-216.
- Galaz, J y Gil, M. (2009). La profesión académica en México: un oficio en proceso de reconfiguración. *REDIE. Revista Electrónica Educativa*, Vol. 11, Núm. 2, 2009, Universidad Autónoma de Baja California, México, 1-31. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/155/15512151007.pdf>
- Giddens, A. (1991). El estructuralismo, el post-estructuralismo y la producción de la cultura. *En Giddens, Anthony; Turner, Jonathan, La teoría social hoy*. Alianza Universidad. Madrid.
- Gil, M. (2013). La monetarización de la profesión académica en México: Un cuarto de siglo de transferencias monetarias condicionadas. *Espacios en Blanco, Revista de Educación*, núm. 23, junio, 2013, Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina, 157-186. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3845/384539805008.pdf>
- (2015). El imperio de las propinas. *En Historias Paralelas*, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, 19-43.
- Hernández, R. (2010). *Metodología de la investigación*. México, D.F. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A de C.V.
- Ibarra, E. (1996). Evaluación burocrática, entre la calidad y el utilitarismo. Análisis de los mecanismos de control del desempeño académico. *En Reforma y utopía*, 1996, Nueva Época, Núm. 15, 35-52.
- (2001). *La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización*. 2001, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, Ciudad Universitaria, 04510, Coyoacán, México, D.F. 11-130.
- Ibarra, E, y Rondero, N. (2005). Regulación del trabajo académico y deshomologación salarial: balance general de sus ejes problemáticos. *En T. Bertussi y G. González (coords.) Anuario Educativo Mexicano: visión retrospectiva*, año 2005, México, Universidad Pedagógica Nacional/ Miguel Ángel Porrúa/ H. Congreso de la Unión. 569-601.
- Ibarra, E, y Porter, L. (2007). El debate sobre la evaluación: Del homo academicus al homo economicus. *Reencuentro*, abril, núm. 048, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, Distrito Federal, México, 34-39. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/340/34004805.pdf>
- Martínez, M. (2004). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. Editorial Trillas, 2004.
- Mendoza Rojas, Javier. (2017). Financiamiento de la educación superior en la primera mitad del gobierno de Enrique Peña Nieto: ¿fin del periodo de expansión? Perfiles educativos, 39(156), 119-140. Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982017000200119&lng=es&tlng=es
- Moguel, R. y Moreno, S. (2005). Estrategias sociales: de la sobrevivencia a la contingencia. *En Papeles de Población*, vol. 11, núm. 46, octubre-diciembre, 2005, 139-159 Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v11n46/v11n46a6.pdf>
- Moreno, L. (2010). *Los programas de estímulo (PROED y PROEPA) y la contribución de los profesores de asignatura al Desarrollo de las Funciones Sustantivas en la UAEM*. Tesis maestría. Universidad Autónoma Metropolitana, Campus Azcapotzalco.
- Neffa, J. (2002). ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva. Buenos Aires: Área de Estudio e Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo (SECYT).
- Pérez, R. (2011). Profesión académica y nuevas condiciones de producción intelectual. *En Pérez, Ricardo y Monfredini, Ivanisi (compiladores) Profesión académica: mecanismos de regulación, formas de organización y nuevas condiciones de producción intelectual*, Universidad de Guadalajara, Centro Universitario del Norte. 23-34.
- Pozas, M. (2006). La Nueva Sociología Económica: debates y contradicciones en la construcción de su objeto de estudio. *En De la Garza, Enrique, Tratado latinoamericano de Sociología*, México: UAM/ Anthropolos. 89-102.
- Reygadas, L. (2011). Introducción: Trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda?”. *En Edith Pacheco, Enrique de la Garza y Luis Reygadas (Coordinadores) Trabajo atípicos y precarización del empleo*, México: COLMEX. 21-45.
- Rodríguez, E. (2016). El Sistema Nacional de Investigadores en Números. *Foro Consultivo Científico y Tecnológico*, AC, Calle Melchor Ocampo, No.305, México, D.F.
- Rodríguez, J. y Durand, J. (2013). Notas para la evaluación del trabajo académico. *En Perfiles Educativos* | vol. XXXV, número especial 2013 IISUE-UNAM, 46-56. Disponible en: <https://www.iisue.unam.mx/perfiles/articulo/2013-e-notas-para-la-evaluacion-del-trabajo-academico.pdf>
- Rondero, N. (2007). Impacto de las becas y estímulos en la producción del trabajo académico: el caso de la Universidad Autónoma Metropolitana. *En Sociológica*, año 22, número 65, septiembre-diciembre de 2007, 103-128. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3050/305024744005.pdf>
- Schutz, A. ([1959] 2013). *Estudios sobre teoría social. Escritos II*. Argentina: Amorrortu, 31-92.
- Schutz, A. ([1962] 2008). *El problema de la realidad social. Escritos I*. Argentina: Amorrortu.
- Standing, G. (2011). *El Precariado, una nueva clase social*. Barcelona, Pasado y Presente.