

JÓVENES CIENTÍFICOS Y SU INCURSIÓN LABORAL: UNA MIRADA ETNOGRÁFICA

*YOUNG SCIENTISTS AND THEIR LABORAL INCURSION:
AN ETHNOGRAPHIC VIEW*

Lizbeth Alejandra Posada Cano

UPN-Ajusco Área Cinco. Ciudad de México, México
ceryx_@hotmail.com

David A. Cortés Arce

UPN-Ajusco Área Cuatro. Ciudad de México, México
davidcor@upn.mx

Recibido: 5 de mayo de 2022

Aceptado: 25 de junio de 2022

RESUMEN

El presente trabajo formó parte de un proyecto de investigación más amplio que tuvo lugar en la Universidad Iberoamericana. En él, se recupera la importancia que los líderes investigadores dan a las relaciones sociales como eje fundamental de la producción científica. Dentro de los resultados de la investigación, surgieron tópicos como la problemática laboral que enfrentan los jóvenes investigadores en el país, de los cuales recuperamos en este trabajo las experiencias de dos de ellos, uno del área de ciencias naturales y otro de la de ciencias sociales. Estos jóvenes nos compartieron sus estrategias para lograr sobrevivir en esta corriente compleja de ser joven y buscar una plaza laboral fija en México. La me-

todoología de investigación está centrada en la propuesta de Roy Wagner (1981), Strathern (1988) y Magazine (2015), quienes ponen énfasis en la recuperación del trabajo etnográfico en el que busquemos comprender lo que nuestros informantes han construido en sus mundos y en sus propios términos. De manera que, la recuperación del dato etnográfico, a partir de diferentes instrumentos de investigación, busca esclarecer el sentido que los informantes dan a la realidad, es decir, dar cuenta sobre cómo ellos perciben y viven la realidad del campo laboral como científicos jóvenes para, con ello, tener mayor conciencia del grado en que nuestras herramientas teóricas e interpretativas, muchas veces apresadas en una coordenada cultural unilateral, nos limitan al tratar de entender el mundo que se crea y se transforma.

Palabras clave: jóvenes científicos, desempleo, posdoctorado, etnografía

ABSTRACT

This paper is part of a broader research project that took place at the Universidad Iberoamericana, in which the importance that scientific research leaders give to social relations as a fundamental axis of scientific production is recovered. The topics we obtain as results, such as the labor problems faced by young researchers in the country emerged, of which we recover in this work two experiences of young researchers in natural and social sciences who share their strategies to survive in this complex current of being young and looking for a permanent job in Mexico. The research methodology is centered on the proposal of Roy Wagner (1981), Strathern (1988) and Magazine (2015) who emphasize the recovery of ethnographic work where we seek to understand what our informants have built in their worlds, in their own terms, so that the recovery of the ethnographic data from different research instruments seeks to clarify the meaning that the informants give to reality, that is, to account for how they perceive and live the reality of the labor field as young scientists for with it, to be more aware of the degree to which our theoretical and interpretive tools, often imprisoned in a unilateral cultural coordinate, limit us when trying to understand the world that is created and transformed.

Keywords: young scientists, unemployment, postdoctoral studies and ethnography

INTRODUCCIÓN

El conocimiento en México es continente nutrido de relaciones y encuentros socioculturales. Muestra de ello es la historia del conocimiento que ahora nombramos científico en múltiples espacios geográficos, pues, desde sus inicios, ha transitado por una serie de transformaciones que han dado base para la construcción y producción de conocimiento. Cabe aclarar que, al retomar el tema de la ciencia occidental, no consideramos que ésta sea la única forma de generación de conocimiento que ha existido y/o existe en nuestro territorio; de lo anterior dan cuenta los trabajos de De Gortari (1963), Anzures y Bolaños (1983), Lozoya (2008) y Follér (2002), entre otros, en los que se enfatiza de forma importante y profunda el conocimiento indígena como parte de la ciencia en nuestro país.

Esta área de desarrollo profesional, que hoy en día podemos identificar fácilmente en la vida nacional de nuestro país, a través del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt), tuvo sus principales antecedentes en el trabajo de Gabino Barreda (1867), en la Escuela Nacional Preparatoria. En ella, se comenzó a generar una formación con estructura en la ciencia positivista, la reorganización de estudios superiores y el apoyo a corporaciones científicas, como la Sociedad Mexicana de Historia Natural (1868), en la que se promovió la formación de cuadros profesionales y se crearon nuevas instancias y espacios dentro de la estructura gubernamental para el desarrollo de la ciencia.

Otro grupo importante fue el Ateneo de la Juventud (1909), conformado por destacados académicos y estudiantes de la Escuela Nacional Preparatoria y reconocido como un grupo de mexicanos que abriría nuevos rumbos en el mundo intelectual del país. Después de la autonomía universitaria y el crecimiento de la misma, se da una vida intelectual importante que genera la creación de la Academia Mexicana de las Ciencias, en 1959. Lo anterior, insistimos, no implicaba que no existieran otros espacios como laboratorios y, por supuesto, personas dedicadas a la vida científ-

ca en el país durante esa época de manera más informal. Pero los procesos de formación humana para esta disciplina y el espacio laboral para ejercerla, eran un asunto de un grupo reducido de personas, generalmente aquellas que contaban con una situación económicamente más holgada. De manera que, la idea de invertir en la ciencia para generar un mejor desarrollo en el país no es un asunto nuevo, se ha trabajado en ganar espacios –y se han ganado–, pero aún no son suficientes.

Como podemos observar, este comportamiento de renovación y construcción científica ha sido impulsado por grupos de jóvenes en diferentes momentos de la vida nacional. Sin embargo, el imaginario social de los científicos responde a un sujeto de edad avanzada y antisocial, por lo cual hablar de jóvenes científicos es romper con esos imaginarios. En la década de los cincuenta, fueron grupos de jóvenes en México quienes iniciaron colectivos de científicos en la UNAM, pues al regresar de sus estudios en el extranjero tenían ganas de construir ciencia en su país. Comenta Peña (1995):

El panorama que los nuevos investigadores se encontraban a su regreso era poco alentador. En el área de la ahora Biología Experimental, por ejemplo, sólo podían aspirar a utilizar, en el mejor de los casos, los instrumentos de los laboratorios clínicos de los hospitales. En la Física se desarrolló principalmente la teórica. Los químicos no tenían laboratorios equipados. Pero tampoco había, ni siquiera en las universidades, el reconocimiento de esta actividad como algo útil (3).

El escenario científico, como hemos mencionado, pasó por otros momentos que ayudaron a colocar la necesidad de formar cuadros de jóvenes interesados en desarrollar conocimientos para el desarrollo del país. Por ejemplo, aquellos jóvenes emprendedores de la década de los cincuenta formaron múltiples generaciones de científicos, que hoy ocupan importantes lugares dentro de la escena científica nacional. En este senti-

do, podemos observar cómo los jóvenes se han caracterizado, como comenta Feixa (2006), por poner de manifiesto el cambio social, por desafiar, romper o mover el *status quo* de las cosas. Ahora contamos con un Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt), creado en 1970, además de que en 2003 fue aprobado el marco legal para la ciencia y la tecnología por el H. Congreso de la Unión.

Sin embargo, estos avances institucionales no han logrado responder de forma masiva a lo que enfrentamos en materia de desempleo o, por otro lado, de empleos en condiciones poco viables para los jóvenes, como son los casos que expondremos en este trabajo. Muchos jóvenes han optado por seguir estudiando debido a que no conseguían un espacio laboral y algunos de ellos fueron beneficiados o empleados, como ellos comentan, por las Becas del Conacyt para estudios de posgrados inscritos en el Padrón Nacional de Calidad. Las becas de posgrado han transitado de 2008 a 2020 por múltiples comportamientos que, de cierto modo, han fomentado esta tendencia de “emplearse estudiando” (frase recuperada de las entrevistas); la idea en general que manifiestan los entrevistados es que con esto lograrán encontrar mejores condiciones de empleo, como una plaza en una universidad pública o privada, o un espacio para hacer investigación fuera o dentro del país para aquellos jóvenes interesados en ello.

En el tiempo presente, el sistema de investigación y de becas está viviendo uno de sus mayores cambios y ajustes sin poder aportar a la fecha (6 de diciembre 2021) claridad del tipo de proyecto que se busca implementar. Lo cierto es que las becas y los posgrados de alta calidad deben, en términos del Conacyt, ocuparse de formar jóvenes que busquen generar con sus proyectos “mayor impacto social”. En el cuadro 1 podemos observar cómo el monto del presupuesto dirigido a becas va en aumento, si vemos su comportamiento en 2008 hasta su pico más alto en 2018.

CUADRO 1¹ EVOLUCIÓN DEL PRESUPUESTO FEDERAL PARA BECAS DE POSGRADO Y OTRAS MODALIDADES DE APOYO A LA CALIDAD CONACYT

Año	Presupuesto ejercido en millones de pesos
2008	4,057.88
2009	4,015.14
2010	4,493.60
2011	4,976.76
2012	5,575.20
2013	6,570.48
2014	7,255.64
2015	8,226.67
2016	9,114.86
2017	9,500.00
2018	10,100.00
2019	10,075.1
2020	10,097.1.00

Para el presupuesto de ciencia, tecnología e innovación se anunció un recorte presupuestal para 2017; este recorte, aseguraron autoridades del Conacyt, no afectó las becas de posgrado del Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC), beneficiarios del Sistema Nacional de Investigadores ni al programa de Cátedras Conacyt para Jóvenes Investigadores. La tabla presupuestal de las becas de posgrado muestra que no hubo recorte a este rubro; sin embargo, también nos muestra que su aumento no fue importante en este último año. Otro aspecto

¹ *Fuentes: Coneval informe de la evaluación específica de desempeño (2014-2015) e Informe del Poder Legislativo Federal Cámara de diputados Dirección general de Servicios de documentación, Información y análisis subdirección de Análisis económico “El presupuesto público federal para la función Ciencia, tecnología e innovación 2015-2016”. https://www.ppef.hacienda.gob.mx/work/models/PPEF2020/docs/38/r38_ep.pdf.

que contribuye para que estas becas y programas no se vean afectadas por el recorte, obedece al Programa Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación (PECITI 2014-2018) en el que una de las estrategias es contribuir a la formación y fortalecimiento del capital humano de alto nivel. Sin embargo, no existen medidas claras para emplear a estos beneficiarios en áreas acordes con su desarrollo profesional, y una forma de mantenerlos empleados es por medio de estos apoyos.

Otro aspecto importante a tomar en cuenta para reflexionar es la parte de la diversificación de la inversión en ciencia y tecnología, pues, como lo muestra el cuadro dos, los países que necesitan emplear cuadros de formación en posgrados y ciencias son aquellos en los que la inversión en ciencia y tecnología está diversificada en la parte pública y privada. Queremos decir con esto que existe una demanda de los cuadros formados, tanto por la iniciativa privada, como por la pública. En México, esa inversión es más alta por el gobierno que por el sector privado, de manera que la demanda de cuadros formados se reduce de forma considerable. Nos parece interesante este cuadro porque también permite observar el comportamiento de la inversión de potencias en Ciencia, Tecnología e Innovación, como ocurre en el caso de Japón y Estados Unidos, en donde su mayor inversión es otorgada por el sector privado. Esto deriva en una diversificación de fuentes de empleo, como nos muestran las experiencias de jóvenes formados en el país, pero que por falta de oportunidades trabajan en centros de alta calidad en Estados Unidos, como la clínica Mayo, donde Noe, trabaja. Él comenta acerca de las problemáticas de poder ejercer en Centros de Investigación en México:

En México no encuentras espacio para poder desarrollarte como investigador joven, porque todo está ocupado. Y si acaso logras un pequeño espacio es con sueldos muy bajos que no te permiten mantener a una familia. Además de que eso no ayudará en un futuro a conseguir una plaza en UNAM o CINVESTAV. Tu CVU debe ser y tener algo extranjero. Aunque acá en clínica Mayo solo aplico lo que he aprendido en México (Entrevista, abril, 2021).

CUADRO 2²

País	GIDE/PIB	Empresas	Gobierno	Otro
Israel	4.38	39	14	46
Japón	3.39	76.5	16.4	7.1
Suecia	3.37	58.2	27.5	14.3
EUA	2.77	60.0	33.4	6.6
México	0.43	36.8	59.6	3.6
Chile	0.42	35.4	37.3	27.4

I. METODOLOGÍA

El presente trabajo se realizó durante una estancia de trabajo de campo que se llevó a cabo en diferentes laboratorios de la República Mexicana en diferentes periodos del 2016, 2017 y 2018 y en la estancia de investigación en un centro de investigación en Ciencias Sociales en el Sur del país. A éstos, se sumó un siguiente periodo de estudio de 2020-2021, en el que se recuperan una serie de entrevistas a científicos jóvenes mexicanos que se encuentran fuera del país, en específico en laboratorios de prestigio en Estados Unidos.³ Por esta razón, se decidió mostrar el caso de dos posdoctorantes que presentaban la misma problemática para lograr conseguir una plaza laboral fija en México y la forma en que ellos enfrentan este

² Este cuadro presenta información recuperada del informe del Programa Especial de Ciencia y Tecnología e Innovación 2014-2018. El cuadro completo está disponible en página 19 del documento.

³ Estas entrevistas están realizadas en el marco de la pandemia de la Covid 19 y fueron hechas vía plataforma *Meet* y *Zoom*, gracias a un informante clave de los laboratorios de la Facultad de estomatología de San Luis Potosí.

camino. Uno de estos posdoctorantes pertenece al laboratorio de San Luis Potosí que en el momento del estudio contaba con una segunda estancia posdoctoral por parte de Conacyt. El segundo caso es el de un joven posdoctorante en el área de Antropología con una Cátedra Conacyt.

La investigación recupera una metodología de orden cualitativo; su foco de exploración se encuentra en la disciplina de antropología social y su corte es etnográfico. El planteamiento central se apoya principalmente en los trabajos de Wagner (1981), cuya perspectiva nos inspira a la reflexión entre dos conceptos que él denomina como lo “dado” a la cultura y/o estructura social y lo “creado”. Por lo dado, entenderemos aquello que responde a lo que está dentro de los límites de la estructura “formal”, por ejemplo, las políticas del Conacyt con respecto a los jóvenes investigadores, lo que se piensa qué es y debe ser dentro de la cultura de los jóvenes investigadores y lo que le ofrecen las instituciones. Por lo creado, lo que los jóvenes científicos crean para vivir o resistir en estos espacios, algo así como sus estrategias. Lo que nos interesa relevar justo es lo que ocurre en el medio de estos dos puntos, ya que esto quizá permita ver otro ángulo en la problemática que enfrentan estos jóvenes investigadores.

Strathern (1988) y Magazine (2015) ponen énfasis en la recuperación del trabajo etnográfico en el que se busque comprender lo que nuestros informantes han construido en sus mundos, en sus propios términos. De manera que la recuperación del dato etnográfico a partir de diferentes instrumentos de investigación busca esclarecer el sentido que los informantes dan a la realidad, es decir, dar cuenta de cómo ellos perciben y viven la realidad del campo laboral como científicos jóvenes para, con ello, tener mayor conciencia del grado en que nuestras herramientas teóricas e interpretativas, muchas veces apresadas en una coordenada cultural unilateral, nos limitan al tratar de entender el mundo que se crea y se transforma.

II. LOS JÓVENES CIENTÍFICOS Y LA PROBLEMÁTICA LABORAL EN EL ESCENARIO COTIDIANO

La pregunta ¿qué es ser un joven científico? podría parecer trillada o absurda; sin embargo, el espacio científico y académico se encuentra institucionalizado de manera formal e informal por una serie de elementos de orden burocrático, pero también cultural. En este sentido, recuperando esta categoría de análisis como una construcción cultural, social e históricamente situada, de Feixa (1998), Aguilera (2009), Toro (2012) y Saa Espinoza (2014), localizamos representaciones de adscripción social determinada por elementos culturales reales y relaciones sociales dentro de las estructuras verdaderas e imaginarias en el tiempo y espacio en que se producen, y que caracterizan este espacio de trabajo y estudio (científico) como un espacio de diversos entramados, como podemos observar en los casos que expondremos a continuación.

Los estudios acerca de jóvenes investigadores en Latinoamérica son un tema reciente. Los tópicos centran su interés en la formación de cuadros científicos de las Instituciones de Educación Superior (IES), la problemática de retención de esos cuadros en las IES y las políticas públicas preocupadas y ocupadas de la formación científica desde la niñez para un mejor desarrollo social. Los artículos rastreados en revistas especializadas en educación superior y las tesis consultadas, en su mayoría en el Cinvestav, muestran desde el año 2000 una baja atención en la formación de investigadores en Colombia. A partir de un caso específico del departamento de Tolima, un artículo nos muestra las complicaciones y proyectos que se han ocupado de la formación de investigadores en Colombia, buscando que ésta ocurra desde la licenciatura. Los problemas que encuentran son diversos, desde los administrativos hasta los de docencia, todo desde la perspectiva de los jóvenes alumnos del departamento. Se afirma que “a pesar del acuerdo generalizado sobre la importancia de la formación en investigación, es claro que no todo docente investigador o investigadora, simple-

mente por su ejercicio formativo, ni tampoco toda acción de formación en el aula está necesariamente vinculada ni proyectada como formación científica” (Rojas Betancur, 2009: 1598). Asimismo, señalan que la cuestión mayor es que la educación superior parece no estar contribuyendo a la formación de una actitud científica en la población estudiantil. Se habla de que existen buenos docentes, pero también de la actitud de poco compromiso de los mismos para orientar a los estudiantes hacia la producción científica.

Otro motivo importante de esta problemática se encuentra enmarcada, según Rojas Betancur (2009), en la falta de infraestructura y desvío de recursos, en otras palabras, de una baja capacidad institucional para incentivar la investigación en las Universidades. Además de la preocupación de la incorporación de los jóvenes a la vida académica y de investigación desde un asunto laboral,⁴ “se señala que uno de los mayores problemas para las IES en la construcción de la ciencia es la formación y retención de los nuevos investigadores e investigadoras; pese a la buena actitud hacia la investigación de la gente joven, existen grandes dificultades en la educación para lograr tal propósito” (Rojas Betancur, 2009: 1595). Estas observaciones se realizan sobre casos específicos, de manera que no podemos hablar de tendencias generales; sin embargo, estos análisis permiten recuperar la urgencia de revisar estos temas en otros espacios, tal como lo muestran los tres artículos consultados sobre Argentina, Colombia y México en un periodo intermitente de 2000 a 2016.

El artículo “Una política para la incorporación de jóvenes investigadores: el programa de Cátedras Conacyt”, de 2016, presenta un esbozo de lo que podría plantear a futuro el programa denominado Cátedras Conacyt para Jóvenes Investigadores. Nues-

⁴ Parte de la información de este trabajo pertenece a una investigación de campo más amplia, realizada en el periodo 2016-2018 en diferentes espacios académicos de educación superior y centros de investigación. Los nombres de los informantes son ficticios por respeto a su privacidad.

tro trabajo centrará su interés en el marco de la operación de este programa bajo dos casos específicos: el primero un joven posgraduado en el área de ciencias naturales y el segundo, un joven posgraduado en el área de ciencias sociales.

El programa de Cátedras Conacyt para Jóvenes Investigadores (CCJI)

La problemática de incorporación de jóvenes investigadores al espacio laboral no es un asunto particular de nuestro territorio. La investigación también se encuentra posicionada dentro de un mercado global. Debido a que existe un número creciente de graduados de doctorado y con posdoctorado que circulan en el mercado internacional, estos jóvenes encuentran cada vez mayores dificultades para iniciar y desarrollar una carrera de investigación.

En 2004 la OCDE y la UNESCO realizaron esfuerzos importantes para desarrollar indicadores que muestren datos relacionados con los perfiles y trayectorias de graduados de doctorado. Algunas de las preguntas que se plantearon fueron si se tiene un registro de la matrícula de doctorados en el mundo, cuáles son sus perfiles y áreas, sus trayectorias de movilidad, dónde se ubican laboralmente, y cuáles son sus condiciones de empleo. En México enfrentamos la misma problemática: no se cuenta con estos datos reales a nivel nacional; lo que se presenta son estimaciones.

El trabajo de Remedí y Ramírez (2016) muestra que:

El estado y la sociedad Mexicana han invertido en la formación de recursos humanos con altas calificaciones, sin embargo, no se cuenta con información sistematizada por individuo que permita conocer a cuánto asciende el acervo de mexicanos con altas calificaciones en el país y en el extranjero (37).

Desconocemos cuántos de ellos son jóvenes y qué condiciones de inserción en el mercado de la profesión científica enfrentan, cuántos salen del país y cuántos retornan.

El programa de Cátedras Conacyt para Jóvenes Investigadores surge en 2014. Su objetivo es “generar, en colaboración con las

instituciones beneficiadas, conocimiento a través de la investigación científica, desarrollo tecnológico e innovación, en áreas y regiones prioritarias, que podrían desembocar en un mayor bienestar social y económico para el país” (Conacyt, 2014, art. 4). Además, busca “aprovechar los recursos humanos, del más alto nivel, para fortalecer y complementar las capacidades de las instituciones públicas participantes y colaborar en la solución de retos nacionales a través de proyectos científicos y tecnológicos” (Conacyt, 2015). Este programa está dirigido a jóvenes investigadores mexicanos o a extranjeros con residencia legal en el país. Algunos de los requisitos que se piden para formar parte del programa es que no sobrepasen el límite de edad, 40 años para los varones y 43 para las mujeres, deben presentar el grado de doctor y, preferentemente, un posdoctorado o una especialidad equivalente, dependiendo el área de conocimiento. Este programa se encuentra en el marco del programa Especial de Ciencia y Tecnología e Innovación (PECITI 2014-2018), en donde se reconoce que “las estrategias para la absorción de capital humano de investigación son poco claras [...] se tiene el reto de generar una masa crítica de capital humano altamente calificado mediante la incorporación de investigadores al mercado del conocimiento” (PECITI, 2014).

Ramírez (2016) afirma que, dada la tendencia actual de crecimiento de los becarios del doctorado, se puede esperar que el número de doctores graduados crezca anualmente entre 10% y 12%. Sin embargo, existe un desbalance entre la formación de capital humano y la capacidad de absorción del mismo en las instituciones y centros de investigación (Conacyt, 2013).

Dentro de este breve trabajo intentamos buscar una forma de mostrar lo que ocurre en el día a día con los jóvenes científicos que han sido empleados en la academia. Si bien los montos presupuestales dentro de estos espacios por ahora benefician a la formación de cuadros científicos de acuerdo con el Programa Especial 2014-2018, éstos no han colocado la mirada en las realidades de jóvenes que se ven envueltos en un entramado de condiciones de desigualdad laboral. Son cuadros bien formados que no pueden explotar su

capacidad, limitados por circunstancias políticas internas y externas, por recortes de presupuesto y por usos y costumbres de las instituciones. Los lugares para su incorporación, es una realidad, son pocos, pero tampoco éstos logran aportar un espacio de desarrollo real para estos jóvenes que trabajan a contracorriente en ellos.

Los casos que presentaremos a continuación nos permiten conocer el trabajo de estos jóvenes, a pesar de las circunstancias de las instituciones y del país. Podemos observar diferencias en ambos casos, que no buscan ser comparativas, sino que más bien intentan visibilizar parte de la realidad de lo que se grita en cifras; los jóvenes científicos tienen el derecho de aportar proyectos y de ser tratados con respeto. Con esto nos referimos no sólo a un espacio y sueldo digno, sino a ser escuchados y tomados en cuenta en los proyectos como agentes de cambio y transformación.

Por un lado, la intención de mostrar algunos hallazgos de campo quizá, al final, sea la de señalar la invisibilización de los jóvenes investigadores, compartiendo un poco el sentido del trabajo y reflexión que nos deja Castro (2011) en cuanto a la invisibilización de lo “joven” en los estudios sociales. Por otro, el trabajo de Menin (2000) acerca de los tres estilos de formación en nuestros jóvenes científicos, abre la oportunidad de recuperar otro momento para mostrar más datos de campo, pues es un acierto decir que seguimos en una formación artesanal, autodidacta y académico formal que serían importantes de analizar en el día a día de los jóvenes científicos a manera de crítica y de aportación. En este sentido, estos casos nos muestran estos estilos de formación, que ocurren en estos espacios a contracorriente de las instituciones, de las políticas y, en ocasiones, hasta de la creación y desarrollo personal. Tal vez un poco de crítica y autocrítica sea necesaria, pues, finalmente, como escribió en su momento Xavier Villaurrutia a Edmundo Valadés:⁵ “La crítica pone orden en el caos, limita, dibuja, precisa, aclara la sed y, si no la sacia, enseña a vivir con ella en el alma” (1934).

⁵ Fragmento de la Carta de Xavier Villa Urrutia a Edmundo Valadés en 1934.

La problemática tiene diferentes aristas: los reducidos concursos de oposición que generalmente están dirigidos a personas que ya tenían tiempo esperando su apertura dentro de las instituciones, la escasez de demanda de egresados de doctorado y posdoctorado a estos espacios, la baja tasa de jubilaciones de las generaciones que ocupan los espacios de investigación en el país, la falta de inversión económica por parte de la iniciativa privada en el área de investigación y la insuficiente inversión en ciencia en la fase de desarrollo de infraestructura y de materiales.⁶

1. Los jóvenes científicos y la problemática laboral en el escenario cotidiano

¿Cómo puede desarrollarse un joven científico en México? Para reflexionar esta pregunta es necesario conocer las condiciones por las que atraviesan los jóvenes científicos en el día a día de su profesión. Un punto importante es la falta de espacios laborales para emplearse. Por este motivo, han surgido diferentes políticas encaminadas a amortiguar esta problemática, tales como las Becas posdoctorales⁷ y, en años recientes, el programa de Cátedras Conacyt.⁸

Entrar a una institución universitaria en estos tiempos es una misión imposible. Llevo tres concursos de oposición y nada. Nadie se quiere ir. Sólo te dan horas que

⁶ Ver Ramírez García, Rosalba (2016) “Una política para la incorporación de jóvenes investigadores: el programa de “Cátedras Conacyt”, *Universidades*, núm. 69, julio-diciembre, pp. 35-48. Unión de Universidades de América Latina y el Caribe Distrito Federal, Organismo Internacional.

⁷ Ver <https://www.conacyt.gob.mx/index.php/convocatorias-conacyt/13479-convocatoria-de-estancias-posdoctorales-nacionales-2017-1/file>

⁸ Ver Ramírez García, Rosalba (2016) “Una política para la incorporación de jóvenes investigadores: el programa de “Cátedras Conacyt”, *Universidades*, núm. 69, julio-diciembre, pp. 35-48. Unión de Universidades de América Latina y el Caribe Distrito Federal, Organismo Internacional.

no te permiten crecer laboralmente. Este es mi último chance en posdoctorado y después pues a seguir intentando (Posdoctorante del área de ciencias básicas, mujer 34 años, 2017).

Es importante mencionar que no buscamos dar una respuesta o insinuar una generalización de la problemática. Nuestra intención es visibilizarla desde los actores bajo circunstancias específicas y para ello recuperamos dos casos que dan cuenta de la problemática arriba señalada. Reiteramos que no se trata de hacer un estudio comparativo, sino de mostrar las experiencias laborales de dos jóvenes investigadores en las áreas de ciencias sociales y ciencias básicas, mismas que presentan contextos distintos y que, si bien el punto de encuentro son las dificultades de lograr una plaza fija, sus experiencias permiten justo conocer las dimensiones de dicha problemática en cada área.

2. El caso del posdoctorante Dr. Báez

El Dr. Adrián Báez es un joven investigador de 36 años de edad. Nos referimos a él como joven porque dentro de las políticas formales de Conacyt se considera joven a un investigador hasta los 40 años en varones y 43 en mujeres. Este rango de edades ubica al becario posdoctoral en una etapa laboral productiva con responsabilidades familiares.⁹

Tengo que dividirme en muchos espacios. Desde mi primer posdoctorado mi familia vive en la Ciudad de México. Viajamos desde Querétaro a la Ciudad de México para seguir con mi formación y tener un trabajo en el área que me interesaba. Después al terminar el posdoctorado viajé a San Luis Potosí para realizar un segundo posdoctorado con el Dr. Calgado. Decidí que no podía mover a mi familia conmigo hasta ver las

⁹ INEGI, <https://www.inegi.org.mx/>; Conapo, <https://www.gob.mx/conapo>.

posibilidades del espacio. Viajo los fines de semana a casa regularmente. También tengo unas clases en la Facultad de Ciencias los sábados en C.U., lo que ayuda a seguir avanzando en la posibilidad de tener trabajo en dos espacios, por si en alguno de los dos se abre la puerta a un concurso. Mi apuesta mayor es aquí en San Luis (Dr. Báez, 2017).

El Dr. Báez es originario de la Ciudad de Querétaro. Actualmente se encuentra realizando su segunda estancia posdoctoral de Conacyt, está casado con una odontóloga desde hace seis años y es padre de dos niños de cinco y siete años de edad. Su formación superior la realizó en la Universidad Autónoma de Querétaro en donde estudió la licenciatura de biología.

Para Adrián Báez no era claro lo que iba hacer al terminar la carrera. Al proponerse la tesis para graduarse de licenciatura, se encontró con el Dr. Díaz, que observó en él cualidades para el espacio de la investigación y lo invitó a un nuevo laboratorio de neurofisiología. Éste se encontraba en un anexo de la Universidad Nacional Autónoma de México, en Querétaro. Su incorporación al laboratorio fue en su tercer semestre de la licenciatura con el Doctor Díaz. Adrián describe que llegar a este espacio le permitió preguntarse de forma concreta ¿qué era hacer ciencia, más aún, ciencia básica en el país? Comenta que nunca recibió orientación alguna acerca de la posibilidad de hacer investigación dentro de su carrera.

Al tener esta oportunidad se me abrió un panorama en el espacio de la investigación. Era una enorme oportunidad el poder trabajar con un investigador. Posteriormente realicé algunas estancias para ver cómo se trabajaba en otros espacios. Fue una sorpresa porque me hizo ver que no importaba si había más o menos recursos, lo que importaba era proponer algo con cierta coherencia, tratar de contestarlo y buscar los medios que se tengan a la mano viables y posibles para realizarlos, yo sigo enamorado de este tema de neurociencia (Entrevista, Dr. Adrián Báez, junio, 2016).

Adrián ha transitado por un espacio que le ha permitido nutrirse de curiosidad y abrirse a la experiencia de realizar ciencia con bajos recursos. El trabajo en los laboratorios con presupuesto limitado obliga a implementar estrategias en estos grupos para poder operar (producir ciencia) con recursos mínimos. Al terminar su formación en maestría y doctorado en este laboratorio, buscó un espacio en el Instituto de Biomédicas de la UNAM para su primer posdoctorado. Lo encontró con el Dr. Buijs. Su acercamiento con él derivó de los temas en común de sus publicaciones y su desempeño en la maestría y el doctorado, a través de la familia nuclear y la familia extendida.¹⁰

Su llegada al laboratorio de San Luis Potosí representó su segundo posdoctorado en el área de neurofisiología. Su trabajo fue interesante para el Dr. Calgado, ya que el Dr. Adrián Báez representaba un elemento valioso con intereses de investigación afines, con experiencia y relaciones abiertas con los otros laboratorios:

La llegada de Adrián al laboratorio, permitió muchas cosas; a veces yo estoy muy cargado con los temas administrativos, y puedo discutir mucho con él los trabajos de investigación de los alumnos, puedo apoyarme en él para la atención a los alumnos el tiempo que la Dra. Deri (otra líder) y yo no estamos él, está ahí y eso aporta mucho, es un elemento muy valioso y con mucha experiencia, además de que su movilidad permite la conexión abierta y cercana con los otros laboratorios (Entrevista, Calgado, enero, 2017).

Es así como se integra a la familia científica de laboratorio, con el propósito de que el Dr. Adrián tenga la libertad de continuar con su

¹⁰ Por familia extendida se entiende el grupo de laboratorios en donde el investigador líder establece nexos de formación, publicación, colaboraciones entre laboratorios, destacando una relación de lealtad, confidencialidad y reciprocidad. Familia nuclear es el grupo de colaboradores que conviven en un solo laboratorio, bajo las mismas reglas.

tema de investigación con el Dr. Calgado en San Luis Potosí y con el Dr. Díaz en Querétaro. Además, por reglas del Conacyt no podía seguir con el Dr. Ramírez, ya que no puede repetir posdoctorado en el mismo sitio. Esta situación ha beneficiado a todos los miembros de los laboratorios por la capacidad de movilidad y vínculos.

La intención de apoyar a los jóvenes posdoctorantes por parte de la familia y la familia extendida de laboratorio es una estrategia por mantenerlos en activo. Busca apoyarlos contratándolos en proyectos internos del laboratorio o con alguna beca de posdoctorado.¹¹ Actualmente, sólo se pueden tener dos estancias posdoctorales de Conacyt y no pueden ser dentro de la misma institución en la que estudiaron el doctorado.

Los jóvenes que están en estos espacios dedican su vida a formarse, son espacios muy demandantes. Estamos en el laboratorio prácticamente todo el día. Entonces llegan desde licenciatura. Se forman aquí en la tarea del laboratorio. Algunos de ellos están muy interesados en la investigación y siguen formándose. Entonces hablamos de años para la formación de un recurso, no podemos perderlos, entonces buscamos espacios para que realicen un posdoctorado. Los apoyamos en lo que podemos, no hay espacios con plazas (Dra. Hernández, 2016).

El motivo para aplicar a otro posdoctorado, por parte del Dr. Báez, fue “no encontrar una plaza”. A la fecha ha postulado a tres concursos de oposición. Uno en San Luis Potosí, en el mismo laboratorio de ritmos biológicos y neuroanatomía funcional. El proceso de concurso de oposición consiste en una convocatoria, presentación de CVU y un examen escrito y oral. En las tres postulaciones llegó al final de los procesos, pero con resultados negativos. Él considera que el principal problema obedece a que alguien estaba

¹¹ Ver <https://www.conacyt.gob.mx/index.php/convocatorias-conacyt/13479-convocatoria-de-estancias-posdoctorales-nacionales-2017-1/file>

esperando ese espacio dentro de la Institución de la misma familia de laboratorio: “el espacio ya estaba asignado”. Por otro lado, también se debía a que, al competir con otros posdoctorantes, su currículum era menos fuerte al no haber entrado aún al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) (en la actualidad el Dr. Báez es miembro del SNI). Entre estos concursos en los que participó están dos Cátedras Conacyt para Jóvenes Investigadores. En ninguno de los laboratorios de la familia y familia extendida fue posible seguirla. En el caso de la familia extendida no lograron su registro ya que en ese momento el concurso de las Cátedras estaba dirigido a zonas de prioridad. Por lo que respecta a la familia de San Luis Potosí, su resultado no fue favorable. Derivado de lo anterior se buscó otra forma de incluirlo y apoyarlo. La familia de San Luis lo considera un elemento muy bien formado, a quien cuida y protege no sólo como posdoctorante, sino para darle elementos que le permitan en un futuro concursar por un espacio laboral fijo en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Situación que tiene muy en claro el Dr. Báez.

La beca posdoctoral del Dr. Báez representa una de las estrategias para optimizar recursos por parte del laboratorio y, al mismo tiempo, permite cubrir los requisitos para aplicar a ser parte del SNI como nivel 1. Esta situación presenta dos aristas. Una de ellas es positiva para el laboratorio y para el Dr. Báez, ya que resuelve momentáneamente su problemática laboral, y, por otro lado, el laboratorio se ve beneficiado con su trabajo. Sin embargo, a mediano y largo plazo su situación laboral es una incertidumbre y mientras él continúe en una modalidad de becario su condición económica es vulnerable, ya que no cuenta con los beneficios de una plaza laboral fija. El laboratorio cuenta con un investigador bien formado y de confianza que no es pagado con recursos económicos propios y, al mismo tiempo, se convierte en una inversión a futuro para formar parte de recursos humanos bien calificados. A continuación, mostraremos un par de las responsabilidades y actividades del posdoctorante Dr. Báez.

La Selección de los recursos humanos. Báez participa directamente en el reclutamiento de nuevos integrantes del laboratorio. Este es un punto importante dentro de las estrategias para la producción científica dentro del laboratorio, en donde, como ya explicamos anteriormente, corresponde a un periodo de prueba, y se debe aprender a realizar e incorporarse a las tareas y reglas básicas del laboratorio, así como al manejo de animales. Además, debe adaptarse también al hecho de que no puede permanecer aislado o en un tipo de trabajo individual, sino, por el contrario, al continuo intercambio con los demás miembros del equipo, generando con ello la base del buen ambiente de laboratorio.

Dentro del laboratorio debemos ubicar quiénes son los alumnos que deciden entrar al laboratorio. Las personas que seleccionemos son una inversión, pues parte de los recursos estarán puestos en su proyecto. Cada alumno debe entender qué es lo que se hace aquí y cómo se trabaja. Si no aprenden esta forma de trabajo difícilmente sobreviven aquí. No te puedes aislar, la misma dinámica de trabajo te hace establecer relaciones. Quien no lo hace se queda fuera y esto hace muy complicado su permanencia. No se puede trabajar así por lo menos aquí (palabras del Dr. Báez grabadas en las notas de campo).

El posdoctorante Báez tiene la responsabilidad de participar en el proceso de selección de alumnos, aunque no tiene el voto definitivo. Pero su opinión al respecto es relevante. La decisión final pertenece al líder.

Asesorar alumnos para preparar, asesorar y llevar a cabo proyectos afines a la línea general de investigación del laboratorio. En este punto, los postulantes presentan su interés sobre algún tema, después se valoran las posibilidades de trabajo desde la línea general que implica una cierta negociación del tema en la que el líder ofrece a los postulantes los proyectos más cercanos a los intereses de ambos.

Yo cuando llegué quería trabajar sólo el cerebro, pero este laboratorio es de ritmos biológicos. Así que buscamos algo lo más parecido posible al trabajo que yo estaba buscando desarrollar y llegamos a un acuerdo sobre el sistema periférico autónomo que no es el cerebro, pero se relaciona (Lucy, 2017).

En este sentido, a los alumnos se les asigna un tutor, ya sea uno de los dos líderes o el posdoctorante. En este caso, el Dr. Báez apoya de forma muy cercana el proyecto de Lucy, por sus áreas de trabajo y experiencia en ciertas técnicas. Además, colabora con la vinculación en el laboratorio de Querétaro, ya que fue alumno de posgrado del Dr. Díaz y al no contar este laboratorio con un aparato que se necesitaba para algunas técnicas en San Luis, viajaron a Querétaro para utilizar las instalaciones del laboratorio. En este proceso, la alumna fue apoyada por el posdoctorante en todo momento, eficientando con esto los recursos y el tiempo, y la alumna aprendió a manejar otras técnicas con otros aparatos que no se encuentran disponibles en el laboratorio de San Luis Potosí.

Sustitución temporal de los líderes. Aunque el posdoctorante tenía asignados a dos jóvenes de posgrado, uno de maestría y la otra de doctorado, también apoyaba a los demás miembros del laboratorio. En los seminarios y momentos de experimentación se observa de forma constante el trabajo de tutoría entre el posdoctorante y los miembros del laboratorio. Cuando los líderes no están presentes su lugar lo ocupa el Dr. Báez. Respecto a lo anterior, el Dr. Calgado nos comenta:

Nosotros tenemos reuniones (líderes y posdoctorante), esto nos permite hablar del trabajo del laboratorio y hacia dónde queremos llevar las cosas, cómo se gastan los recursos y si algún alumno está en alguna situación o problemática con su trabajo, ahí buscamos soluciones, entonces en todo momento parece que estoy ahí a través del posdoctorante (Notas de campo Dr. Calgado, 2016).

La presencia del líder a través del posdoctorante es muy visible en la rutina del laboratorio, debido a que el líder tiene fuertes cargas

administrativas. Entonces, es necesario que delegue algunas responsabilidades al posdoctorante; pero se da el tiempo de conversar regularmente con éste para lograr un trabajo colegiado y, por tanto, un seguimiento de los proyectos de los miembros del laboratorio.

La diferencia del posdoctorante Báez con los demás miembros del laboratorio de menor jerarquía es su formación académica y su experiencia, lo cual le permite manejarse con autoridad y ser una guía para los demás integrantes. La labor que desempeña el posdoctorante Báez es ampliamente reconocida por los líderes, ya que no cuentan con un elemento con sus capacidades dentro del laboratorio de forma fija. Un ejemplo de su formación y experiencia son el respeto que muestra hacia los animales: “Son la base de la experimentación”, pensamiento que comparte con el Dr. Calgado, más el manejo de técnicas específicas en cirugía y la forma de interpretación y análisis de resultados.

En relación a su perfil, Báez nos comenta:

¿Puedo decir desde mi humilde opinión? Yo diría que por lo que me ha tocado ver en mi trayectoria, no todos pueden ser líderes de laboratorio y a muchos no les interesa, muchos compañeros lo hacen (ingresan a un doctorado) sólo para salir del desempleo, no es que estén convencidos ciertamente y otros sí tienen ese perfil necesario (Dr. Báez, 2017).

Un líder de laboratorio debe ir madurando, no se da en un solo momento, debe tener creatividad, liderazgo. La idea es tener una gran responsabilidad en sus manos, la suficiente experiencia para solicitar recursos, para mantener su desarrollo y el trabajo viable de los estudiantes:

Un laboratorio es muchas personas que están ahí y el que se encarga de respaldar todo es él (el líder de laboratorio). Es un posibilitador, se trata de heredarles un poco de lo que está ahí en ese laboratorio (Dr. Báez, 2017).

Administración de recursos en los protocolos de investigación. Su desempeño en esta área promueve el aprovechamiento de los modelos

animales para usar sus tejidos u órganos y sacar el máximo rendimiento.

Siempre que es posible, buscamos que el trabajo con los modelos animales pueda apoyar varios proyectos. A veces no es posible. Buscamos que el trabajo con los modelos animales sea con respeto. Y estamos pendiente de ello tanto los líderes como yo (Dr. Báez, 2016).

El trabajo colectivo que se realiza en el laboratorio tiene su expresión dentro de las publicaciones. Dentro de este laboratorio logramos observar una constante de organización que llega hasta la fase de las publicaciones. Pero para lograr esto existe todo un trabajo previo que hemos mostrado. En este sentido, el posdoctorante tiene una participación muy activa con la familia extendida y tiene la misma libertad de publicar que los líderes con otros laboratorios de la familia extendida donde se comparten los resultados, respetando las jerarquías dentro del equipo, ya que el nombre de los líderes de laboratorio siempre estará al final de las publicaciones como responsables del proyecto. Además de esto, se intercambian conocimientos y se prestan instalaciones, circunstancias que sólo se pueden hacer a partir de un vínculo de confianza, respeto, lealtad y reciprocidad, aspectos que tiene muy claro el posdoctorante, quien desea en un futuro lograr una plaza fija laboral en San Luis Potosí.

Conexión con los Otros laboratorios de la familia extendida. El Dr. Báez se encarga de llevar algunos alumnos a realizar pruebas en los laboratorios de la familia extendida, pues en el laboratorio de San Luis no se cuenta con equipos específicos para realizar todas las pruebas que se necesitan, de manera que se permite la entrada a otros laboratorios vinculados a la familia. El Dr. Báez coordina a los estudiantes para realizar estas pruebas y optimizar su uso, supervisando y realizando las pruebas con los estudiantes que aún no son capaces de hacer por sí mismos, pero siempre llevándolos hacia un proceso de autonomía. El doctor Báez comenta que ha sido complicado obtener una plaza de investigador, pero el trabajo

de laboratorio e investigación son parte medular de su vida, y dice que lo seguirá intentando.

Yo sigo enamorado todavía de lo que se hace en el laboratorio, aunque ciertamente he tenido algunas pequeñas decepciones en cuanto que he participado para obtener una plaza, actualmente pues sigo buscando, esa es la parte complicada. No hay espacios suficientes para la gran cantidad de investigadores que van egresando (Dr. Báez, 2017).

Para concursar por una plaza para el laboratorio de San Luis Potosí se requiere que se abra una convocatoria de un concurso de oposición, contar con los requisitos académicos y de experiencia dentro de un laboratorio y pasar las fases de selección mencionadas anteriormente. La decisión final depende de una comisión académica dictaminadora conformada por doctores del área, tanto internos como externos a la institución. Este proceso a futuro nos plantea principalmente dos problemáticas. La primera es la de participar en un concurso de oposición y obtener la plaza fuera de su familia nuclear o extendida. Esta posibilidad resolvería su problemática laboral, pero lo deja fuera de la familia de laboratorio, lo que tal vez sería el inicio de un nuevo contacto para la familia del laboratorio o podría desvincularse de ésta. La segunda problemática o dilema sería que los laboratorios de la familia nuclear o familia extendida generaran una demanda con un perfil específico en la que el doctor Báez presente alguna ventaja. Debido a las políticas de ética que se manejan dentro de los laboratorios, esta posibilidad queda totalmente descartada.

El periodo como posdoctorante del Dr. Báez está a punto de terminar y no puede aplicar para otra beca igual debido a que ya cumplió con los dos periodos que permiten las becas posdoctorales de Conacyt. Por ello, está a punto de quedar desempleado. Al día de hoy el Dr. Báez es miembro del SNI y se encuentra en espera de un nuevo concurso en San Luis Potosí en el laboratorio de Calgado. El líder del laboratorio de San Luis busca recursos privados para

mantener a su familia, ya que la ausencia del Dr. Báez alteraría de forma importante el funcionamiento de la producción científica que han conseguido hasta ahora, situación que viven diferentes líderes de laboratorio. El Dr. Calgado nos comenta otra vía para obtener recursos: la participación de capital privado. A través de la obtención de becas de instituciones extranjeras, sin especificar cuáles ni sus procesos, el Dr. nos comentó que es una vía valiosa para sostener de forma externa esta situación, consciente de que esta opción solamente es una vía mientras se logra la obtención de una plaza fija.

3. El caso del posdoctorante Dr. Robles

El siguiente caso corresponde al Dr. Robles, quien actualmente es Cátedra Conacyt, en el área de antropología social. Por la forma en la que se trabaja en campo, se puede decir que su labor es más individual, y, por la forma en la que se trabaja para la producción académica, ésta llega a ser colectiva, pero selectiva por la afinidad temática y el prestigio en el área de trabajo.

El Dr. Alejandro Robles es Doctor en Antropología Social que en el momento del estudio se desempeña como posdoctorante en un centro de Investigación. Tiene 35 años de edad y es originario de la Ciudad de México. Está casado desde hace seis años y tiene un hijo de cuatro años de edad. El nivel superior lo estudió en antropología social en una universidad pública en México. En esta universidad aprendió acerca de la investigación durante su último semestre y se registró en un proyecto de comunidades migrantes en el que aprendió a realizar trabajo etnográfico. Su asesor le mostró la posibilidad de postularse para becas en el extranjero. Después de realizar investigaciones sobre mujeres migrantes, ganó una beca para una universidad fuera del país. En Inglaterra terminó el doctorado. De su experiencia académica fuera del país nos comenta:

Tuve la oportunidad de convivir y discutir mi tema con personas expertas en él. La pasé bien y aprendí más acerca

de la investigación en varios lugares de Europa. Me parece que es más horizontal que en México, jamás pensé en el regreso... pero cuando ocurrió puedo decir que ha sido un regreso complejo y lleno de obstáculos (Dr. Robles, 2017).

Dos años después de terminar su doctorado en el 2013, el Dr. Alejandro decidió regresar a México para buscar una oportunidad en la academia mexicana. Sus lazos con su universidad de origen eran pocos. Su asesor de licenciatura le informó sobre algunos programas y lo animó a presentar oposiciones para posdoctorados. La realidad fue que no había trabajo. Después de varios meses encontró un posdoctorado en la región del Bajío mexicano y ahí radicó en un proyecto de mujeres migrantes. Al respecto, nos comenta:

En el proyecto realmente no había lugar para hacer o proponer cosas nuevas, estaba ahí para hacerle la chamba a la doctora, que había conseguido los recursos para el proyecto. Al principio no me pareció mal, pero cuando terminó la beca y vi que en realidad no había nada más para mí, empecé a preocuparme (Dr. Robles, 2016).

Tiempo después decidió aplicar para un concurso de oposición en Guanajuato, para una plaza como académico. Lo intentó en dos ocasiones, pero, a su parecer, la plaza ya tenía dueño:

Varios de los postulantes egresados de la Universidad de Guanajuato aplicaron el concurso en su misma Universidad. Yo percibía que ellos estaban conectados con una red académica con la que yo no contaba por haber salido del país. Esa era mi sensación en ese concurso. Algo me hacía pensar que esas plazas tenían cierta línea (Dr. Robles, 2017).

Al no lograr la plaza, su situación empezó a complicarse. Pidió ayuda a su asesor de la universidad en la que cursó la licenciatura, pero no lograba un espacio, pues había varios alumnos esperando como él. Alumnos que no se habían ido: "El regreso es muy duro, y más si no tienes una red académica que te respalde" (Dr. Robles,

2017). Al enterarse de las Cátedras Conacyt, en su primera edición de 2014, decidió concursar. Realizó su postulación y los resultados le favorecieron. Le avisaron que sería una Cátedra en un estado del sur del país. Pasaron los meses y fue asignado, y viajó con su familia a la universidad, que se encuentra ubicada en Oaxaca, en una comunidad rural de la sierra. No obstante, nos comenta que su estancia en esta universidad fue terrible, pues para él esta universidad está apegada a una realidad burocrática de la década de los ochenta. Su primer gran obstáculo fue su apariencia y posiblemente su origen. Tiene el cabello largo y su forma de vestir no se ajustó a las normas de conducta explícitas de la Universidad, que son poseer una vestimenta formal, adecuado uso del lenguaje y cabello corto, principalmente, las cuales son reproducidas y aceptadas por la mayoría de los académicos. Su trabajo de investigación fue cuestionado y no dejaban que trabajara con los alumnos, ya que su apariencia corrompía las normas institucionales.

Tuve serios problemas por mi apariencia dentro de la Institución. Era como estar atrapado en 1980. Un sistema ultra burocrático, no se entendía que nosotros éramos empleados de Conacyt asignados a este espacio. Sentía que esta universidad no tenía muy claro para qué quería investigadores. Se proponían trabajos de investigación en favor de la población estudiantil que era en su mayoría indígena y no lo permitían. Era un espacio muy cerrado que no te permitía crecer como investigador aun con la Cátedra (Dr. Robles, 2017).

Otro aspecto que generaba tensión era la identificación de a quién debía reportarse el Joven Cátedra. En otras palabras: ¿quién era el jefe, Conacyt o la institución universitaria? Las cosas comenzaron a tornarse complicadas laboralmente entre el Joven Cátedra y la universidad porque no estaban de acuerdo con los proyectos para los jóvenes que él estaba desarrollando. Sin embargo, las Cátedras asignadas a esta universidad habían inyectado un fuerte presupuesto, lo que detenía de algún modo el conflicto.

Estaban asignadas a esa universidad otras Cátedras, una en administración y otras en ingenierías químicas. Yo era el único del área de antropología social. Las otras Cátedras, por el tipo de trabajo que realizaban, no provocaban la molestia de los directivos. Pero los temas que yo trabajaba causaban molestia (Dr. Robles, 2017).

El Dr. Robles considera que esta situación obedece a los temas sociales que trabajaba en su área de antropología social: discriminación, género, abuso de autoridad y violencia. Estos temas generalmente no se tocan y por lo tanto incomodan a las autoridades, situación que facilita la integración de nuevos elementos en la institución, pues mantiene el *status quo*.

El Joven Cátedra fue amenazado e intimidado por una de las autoridades de la universidad, quien le pidió firmara su renuncia. Él se negó y avisó a las autoridades del Conacyt. Su caso empezó a tomar tintes complejos: “Conacyt me pidió salir de la comunidad y permanecí en el centro del estado dos meses” (Dr. Robles, 2017). Finalmente salió de la comunidad con su familia y le asignaron otra Cátedra en otro estado del sur del país.

Organicé todo y envié la mudanza hacia el estado donde viviríamos. Viajé con mi familia en la camioneta hacia allá. Una vez ahí recibo una llamada diciéndome que se habían echado para atrás en el espacio donde habían decidido recibirme. Estaba a la deriva en ese estado con mi familia y toda la mudanza en una bodega. Nunca dejaron de pagarme, pero, ¿qué iba a informar en las próximas evaluaciones?, ¿cómo puntuaba para subir en el SNI? Sin tema, sin espacio, era iniciar de cero y a la deriva (Dr. Robles, 2017).

Después de un mes y medio recibí un correo electrónico en donde se le notificó que se tenía un espacio para él en una institución académica en otro estado del sur del país. Al llegar ahí, se instaló y fue asignado a un nuevo proyecto, condición que parece normal en antropología social en cuya área, el investigador Cátedra debe

adaptarse a un proyecto ya establecido que, por lo general, está en marcha. Esto implica que toda su producción académica tiene que cambiar de nuevo y debe incorporarse con rapidez al proyecto asignado. La evaluación de Conacyt para su permanencia dentro del programa está en curso, lo que significa que su trabajo está sujeto de forma constante a una evaluación por parte del consejo de evaluación de Conacyt y que su permanencia a cualquier programa en la que él se integre, estará condicionada a que cubra con los parámetros que le exige esta evaluación.¹² En este espacio, nos comenta que las directrices están trazadas, como en la experiencia del posdoctorado: “Es un nuevo tema, debo trabajar mucho para poder aportar algo, no es mi tema, y seré evaluado en cinco meses”. Uno de los requisitos de la Cátedra es pertenecer al SNI, lo que implica tener publicaciones e impartir clases en las instituciones a las que ha sido asignado:

Pues aquí no hay mucho para dar clase, tuve que buscar en otras universidades un espacio de docencia, pero las cosas en este estado son complicadas, demasiados paros y mucha política, a veces no es sencillo encontrar lugar para desempeñar la docencia universitaria. Y, por otro lado, el proyecto es un proyecto muy avanzado al que me uno y debo sumarme con aportaciones que son de una línea, no hay mucho espacio para sugerir y el trato no es digno en este proyecto. Te cuento que han echado y desertado tres Cátedras. Para mí renunciar no es una opción, no hay trabajo (Dr. Robles, 2017).

La realidad de este proceso es que dentro de las formas institucionales formales de cada institución se tienen que obedecer códigos internos. En esta área de las ciencias sociales, se obedece bastante a lo que en campo escuchamos hablar como “clanes”, donde los más viejos tienen un peso importante, de manera que las formas de aceptar o no a personas, en este caso Cátedras dentro

¹² Requisitos de evaluación Conacyt.

de las instituciones, pasa por múltiples negociaciones más allá de la asignación del presupuesto.

En la actualidad el Dr. Alejandro no está presentando concursos de oposición para otras instituciones y continúa en el SNI. Sin embargo, su jefa inmediata no está satisfecha con su desempeño, pues no comparte las ideas de innovación que el investigador Cátedra desea aportar al trabajo; parece que el problema es de alineación. Al hablar con una de las Cátedras que se fue de este proyecto por motivos de salud, dada la presión y maltrato que describe haber sufrido por parte de la responsable del proyecto, comenta que la idea de la incorporación de los jóvenes es buena, pero desafortunadamente las condiciones y procesos institucionales no son favorables para lograrlo: “estás permanentemente amenazado con perder tu empleo”.

CONCLUSIÓN

La intención de recuperar las experiencias de jóvenes investigadores, de ciencia básica y social, obedece a la preocupación de reconocer las problemáticas que el aspecto laboral les presenta para su futuro profesional y personal. Uno de los hallazgos de esta investigación nos muestra que el problema no radica en los saberes de los investigadores, sino en la dificultad de obtener condiciones de trabajo que les permitan desarrollar sus investigaciones y posicionarse como agentes con innovadoras propuestas y, por tanto, con la posibilidad de colaborar con el avance científico del país. Por otra parte, se visibilizó el poco apoyo a los jóvenes para realizar proyectos propios, los inexistentes derechos laborales, la constante migración de investigadores jóvenes a centros de investigación en Estados Unidos y Europa y la poca atención de políticas del Estado, que contemplen relevos generacionales de transmisión y creación generacional. Asimismo, es importante la búsqueda de un sistema nacional de investigadores que no sólo se ocupe de la can-

tividad de la producción científica, sino que también abogue por la permanencia laboral de los investigadores jóvenes como personal definitivo dentro de las universidades y centros de investigación. Si bien una estrategia para lograr avanzar en la tarea de buscar un espacio está anclada en la creación y potencialidad de las relaciones sociales que establecen los jóvenes investigadores, queda mucho camino por explorar en esta problemática, que visibiliza las posibilidades e insumos con las que los jóvenes construyen una carrera científica en México.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera O. (2009). "Estudios sobre juventud en Chile. Coordenadas para un estado del arte". *Revista Última Década*, 31, 109-127.
- Anzures C. y Bolaños (1978). "Medicinas tradicionales y antropología". *Revista del Instituto de investigaciones antropológicas*, 15, 1-33.
- Castro Pozo, M. (2011). "Retos contemporáneos en los estudios sobre juventud". *Alteridades*, 21 (42), 13-32. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-70172011000200002&lng=es&tlng=es.
- Conacyt (2013). <https://conacyt.mxprogramasdeposgrado>.
- Conacyt (2014). <https://conacyt.mxprogramasdeposgrado>.
- Conacyt (2015). <https://conacyt.mxprogramasdeposgrado>.
- Feixa C. (1998). *De jóvenes, bandas y tribus*. Ariel (3ª edición ampliada 2006).
- Feixa C. (2006). Generación xx. Teorías sobre la juventud en la era contemporánea. *Revista Latinoamericana de Ciencias sociales, niñez y juventud*, 2006, 4(2), 1-18. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10459.1/47459>.
- Follér M. (2002). "Del conocimiento local y científico al conocimiento situado e híbrido: ejemplos de los shipibo-conibo del Este peruano". *Anales Instituto Iberoamericano, Universidad de Göteborg*, 5, 61-84.
- Lozoya J. (2008). "Reflexiones sobre la ciencia en México". *Veredas UAM-Xochimilco*, 17, 31-51.

- Gortari, E. de (1963). *La ciencia en la Historia de México*. Fondo de Cultura Económica.
- Magazine, R. (2015). *El pueblo es como una rueda hacia un replanteamiento de los cargos, la familia y la etnicidad en el altiplano de México*. Universidad Iberoamericana.
- Menin, O. (2000). "La formación de los investigadores jóvenes". *Fundamentos en Humanidades*, I(1). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18400107>.
- Meo, A. (2010). "Consentimiento informado, anonimato y confidencialidad en investigación social. La experiencia internacional y el caso de la sociología en argentina apostá". *Revista de Ciencias sociales*, 44, enero-marzo, 1-30. Luis Gómez Encinas ed. Móstoles.
- PECiTY (2014). [http://logros-PECiTY-2014 \(1\).pdf](http://logros-PECiTY-2014 (1).pdf).
- Peña A. (1995). "La investigación científica en México. Estado actual, algunos problemas y perspectivas". *Perfiles educativos*. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13206702>.
- Ramírez, R. (2016). "Una política para la incorporación de jóvenes investigadores: el programa de 'Cátedras Conacyt'". *Universidades*, 69, julio-diciembre, 35-48.
- Remedi, E. y Ramírez, R. (2016). *Los científicos y su quehacer. Perspectivas en los estudios sobre trayectorias, producciones y prácticas científicas*. ANUIES
- Rojas Betancur, M. (2009). "Formar investigadores e investigadoras en la universidad: optimismo e indiferencia juvenil en temas científicos". *Revista Latinoamericana de Ciencias sociales, niñez y juventud*, 7(2). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=773/77314999018>.
- Rojas Betancur, M. y González, C. (2009). "Rendimiento y calificación, dos aspectos problemáticos de la evaluación en la universidad". *Revista virtual Universidad Católica del Norte*, 27. Disponible en: <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/101>.
- Saa Espinoza M. (2014). "Jóvenes delgadas, bellas y blancas: la producción del cuerpo juvenil en la publicidad. El caso de *Revista Margarita* (1930-1940)". *Última década*, 41, 71-87. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195/19536988004>.

- Sánchez, M.A. (2015). “Las Breviarias de Edmundo Valadés”. *Laberinto*, 610, 6-9. Disponible en: <https://www.bibguru.com/es/g/cita-apa-articulo-de-revista-online/>.
- SEP (1989). Programa para la Modernización Educativa 1989-1994. Secretaría de Educación Pública.
- Strathern, M. (1988). *The Gender of the Gift: Problems with Women and Problems with Society in Melanesia*. University of California Press.
- Toro, P. (2012). “Dimensiones de la confección de una juventud virtuosa: manuales de urbanidad en Chile (c.1840-c.1900)”. *Universum*, 1(27), Universidad de Talca.
- Wagner, R. (1981). *La invención de la cultura*. University of Chicago Press.

Las entrevistas se realizaron en diferentes centros de investigación de la República Mexicana, en un periodo de 2016 a 2019. Se contó con el consentimiento de los entrevistados para el uso de sus comentarios y notas de campo en este artículo. Los nombres fueron sustituidos por seudónimos.

Nota:

Confidencialidad y anonimato: los códigos de conducta ética de las más variadas organizaciones profesionales acuerdan en respetar los principios la confidencialidad de la información brindada y del anonimato de los sujetos investigados (British Sociological Association, 2002; British Educational Research Association, 2003; Social Research Association, 2003; ESRC, 2005). Estos conceptos son diferentes, aunque están interrelacionados. Según el diccionario inglés Longman (2008), la confidencialidad refiere a “una situación en la que se confía que alguien no dirá un secreto o información privada a nadie más”. El anonimato refiere a las situaciones en que “las personas no saben quién eres o cuál es tu nombre”. En el diccionario de la Real Academia Española (2002), por su parte, la confidencialidad es definida como la cualidad de ser confidencial, la cual refiere a lo “que se hace o se dice en confianza o con seguridad recíproca entre dos o más personas”. El anonimato refiere a la cualidad de ser anónimo, que es el “secreto del autor que oculta su nombre” (Meo, 2010).

- PENSAMIENTO CRÍTICO



