

LOS AYUDANTES DE INVESTIGACIÓN DE ANTROPOLOGÍA EN MÉXICO: LA REPRODUCCIÓN DEL “OFICIO” FRENTE A LA FLEXIBILIZACIÓN DEL TRABAJO ACADÉMICO

THE ANTHROPOLOGY RESEARCH ASSISTANTS IN MÉXICO: THE REPRODUCTION OF THE “OCCUPATION” IN FRONT OF THE FLEXIBILIZATION OF THE ACADEMIC WORK

Dahil M. Melgar Tísoc¹

Resumen: Los estudios sobre flexibilización del trabajo académico han tomado como punto central de análisis la manera en que ésta ha incidido en las prácticas profesionales de los investigadores adscritos a centros de investigación o a instituciones de educación superior. Del mismo modo se han analizado las condiciones de trabajo precario bajo las cuales se insertan los jóvenes en sectores tanto profesionales como no especializados. No obstante, se ha desatendido la repercusión que tiene la flexibilización laboral en un sector específico de trabajo juvenil ligado a la (re)producción académica: los ayudantes de investigación. Es por ello que este artículo procura indagar al respecto, tomando como población de estudio a jóvenes ayudantes contratados en centros de investigación y/o docencia en antropología social en México. Esto con el fin de responder a las siguientes preguntas: ¿cuál es su perfil,

¹ Maestra en antropología por el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS), México. Miembro de la Comisión Intergeneracional sobre el Ejercicio Profesional de la Antropología (CIEPA), comisión adscrita al Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales (CEAS). Trabaja temas de desigualdad social, identidad, estudios sobre Asia y migraciones internacionales.

Correo electrónico: dahil.melgar@gmail.com

Fecha de recepción: 03 03 15; Fecha de aceptación: 07 09 15; Revisiones: 2.

 Páginas 143- 171.

género, edad y escolaridad?, ¿de qué manera la flexibilización laboral a la que están expuestos los investigadores incide sobre las labores de sus ayudantes de investigación?, ¿cuáles son las motivaciones que llevan a los jóvenes a trabajar como ayudantes de investigación pese a la existencia de condiciones flexibles de trabajo?, ¿adquieren, a partir de estas actividades, competencias, o se les facilitan oportunidades que repercutirán en sus trayectorias laborales y/o académicas?

Palabras clave: ayudantes de investigación, feminización laboral, flexibilización del trabajo académico, trabajo juvenil, antropología de la antropología.

Abstract: Studies on flexibility of the academic work have taken as a central point of analysis the way in which it has affected the professional practices of the researchers affiliated to research centers or institutions of higher education. The precarious conditions under which young people are inserted to both professional and non-specialized sectors have also been researched. However, the incidence of labor flexibility in a specific sector of youth work force linked to academic (re)production has been neglected: the research assistants. That is why this article attempts to inquire on this matter, taking as study population the young people hired as research assistants in research or education centers of Social Anthropology in Mexico. Based on this, I want to answer the following questions: Is there any gender, age and educational working profiling? How the labor flexibilization to which the researchers are exposed influence over the duties of their assistants? What are the motivations that lead the young people to work as research assistants even under flexible conditions of labor? Do they acquire skills or are provided with opportunities that will impact on their future works or academic careers?

Keywords: research assistants, feminization of labor, flexible academic work, youth work force, Anthropology of the Anthropology.

En México existen veinticuatro departamentos de antropología social dedicados a la investigación y docencia a nivel licenciatura y/o posgrado.² Sólo dos del total pertenecen a instituciones de educación superior privadas, y cuatro fungen como centros de investigación y se dedican en menor medida a la formación educativa. Todos ellos convergen, pero también difieren en algunas de sus formas de organización, acceso a recursos económicos, prestigio socialmente reconocido y/o formalmente acreditado por los tabuladores institucionales, estatales o nacionales de producción científica, su antigüedad como instituciones o departamentos, así como la conceptualización y práctica de su quehacer disciplinario. A la vez, comparten a nivel estructural el hecho de estar integrados por investigadores —de base y de contratación temporal— que pueden o no desempeñar labores de docencia, y por ayudantes de investigación contratados bajo distintas modalidades: becarios de servicio social —remunerados y ad honorem—; asistentes en el marco de proyectos con financiamiento interno o externo; bajo la modalidad de “becarios” como parte de las prestaciones que el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt)³ otorga a los investigadores

² Por orden alfabético éstos son: el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS) con siete unidades al interior de la república; El Colegio de Antropología de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP); el Instituto de Investigaciones Antropológicas (IIA) de la Universidad Nacional Autónoma de México; el Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH) con representación en sedes en cada estado de la república y del cual derivan la Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH) y la Escuela de Antropología e Historia del Norte de México (EAHNM). Asimismo, se encuentran los departamentos de antropología en El Colegio de Michoacán (Colmich), El Colegio de San Luis Potosí (Colsan), la Universidad Autónoma de Guerrero (Uadgro), la Universidad Metropolitana unidad Iztapalapa (UAM-I), la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMex), la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UADSLP), la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY), la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ), la Universidad de las Américas (UDLA), la Universidad de Guadalajara (UdeG), la Universidad de Guanajuato (UGTO), la Universidad Iberoamericana (UIA), la Universidad Intercultural Autónoma de Chiapas (Unich), la Universidad Autónoma de Chiapas (Unach), la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), la Universidad de Quintana Roo (UQROO) y la Universidad Veracruzana (UV).

³ El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología —creado el 29 de diciembre de 1970— es un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal encargado de elaborar las políticas de ciencia y tecnología del país con miras a que se consoliden y

nivel III y eméritos del Sistema Nacional de Investigadores (SNI);⁴ o contratados de manera informal, caso en que los investigadores asumen su remuneración al margen de un convenio institucional.

Por lo tanto, el interés de este artículo es indagar en un segmento específico de trabajo juvenil y académico: los ayudantes de investigación que laboran para investigadores adscritos a institutos o departamentos de antropología social en México, o bien, antropólogos que trabajan como asistentes para investigadores basificados en otros departamentos de ciencias sociales. El objetivo es conocer sus condiciones de trabajo y contratación, el predominio o no de un perfil escolar, genérico y etario, así como su inserción y participación en el desarrollo de las investigaciones y en los procesos de construcción de conocimiento antropológico.

La selección de entrevistados corresponde a ocho mujeres de nacionalidad mexicana, siete de las cuales son egresadas de licenciaturas en antropología social, y una de ellas de otra disciplina afín. Todas cuentan con experiencia como ayudantes de investigación. Cinco trabajaron para investigadores basificados en departamentos de antropología, y tres para académicos adscritos a institutos interdisciplinarios de investigación científica. La mitad de los casos laborales refieren a instituciones del Distrito Federal y la otra mitad a instituciones del estado de Morelos, mientras que la residencia actual de las entrevistadas abarcaba un escenario más extenso: Distrito Federal, Estado de México, Tijuana y Monterrey.⁵ Las formas mediante las cuales fueron contratadas son las siguientes: directa por parte del centro de investigación —cuatro casos—,

solucionen problemas y necesidades nacionales (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, <http://www.conacyt.mx/index.php/el-conacyt>).

⁴ El Sistema Nacional de Investigadores (SNI) —creado el 26 de julio de 1984— se impulsó para incrementar los ingresos económicos de los investigadores con base en su productividad y participación en la formación de recursos humanos; esta medida compensatoria se desarrolló ante la disminución de la capacidad adquisitiva de los salarios como consecuencia de la reestructuración del modelo económico de finales de la década de 1980 en adelante (Didou y Gérard, 2010). El monto de las retribuciones se determina por comisiones de pares quienes asignan a los investigadores una de las cinco categorías meritocráticas existentes: candidato, investigador nivel I, II y III, e investigador emérito.

⁵ Se omite el nombre de las entidades para las cuales trabajaron las entrevistadas buscando preservar su identidad, también para evitar una equívoca asociación de las condiciones de trabajo enunciadas como exclusivas de determinadas instituciones.

mediante Conacyt —dos—, a través de arreglos informales —dos—; no obstante, tres de las entrevistadas han transitado por más de una forma de contratación. En la elección de entrevistadas se buscó que éstas hubiesen trabajado bajo distintas formas de contratación y en periodos diferentes dentro de sus trayectorias laborales y académicas. De las ocho asistentes entrevistadas sólo una continuaba desempeñándose como ayudante al momento de realizar la entrevista, ello permitió obtener una valorización y perspectiva sobre el trabajo como ayudantes a la luz de sus actividades actuales —estudios de posgrado u otro empleo—. A su vez, estos casos se entrecruzan con pláticas informales sostenidas con otros ayudantes, y con once fichas de trayectorias laborales de asistentes de investigación recabadas por la Comisión Intergeneracional sobre el Ejercicio Profesional de la Antropología (CIEPA);⁶ por lo que este artículo se sustenta en diecinueve testimonios obtenidos en el año 2015.

Asimismo, la información empírica se vio fortalecida con la revisión de fuentes documentales sobre flexibilización del trabajo, división sexual del trabajo académico, trabajo juvenil y perfiles institucionales de los estudiantes de antropología. Se comenta que en la búsqueda de materiales de consulta fue notable una ausencia de registros institucionales sobre esta forma concreta de trabajo dentro de la (re)producción académica; siendo una excepción el informe de escolarización y trabajo de alumnos de la licenciatura en antropología social —generaciones 1998 y 2003— de la Universidad Autónoma Metropolitana, en el cual el trabajo de ayudante de investigación aparece de manera significativa. De ahí que este escrito sea una invitación para conocer dicha problemática desatendida pero no agotada con el presente artículo, que requerirá de la suma de posteriores esfuerzos —incluidos otros de la autora— con miras a una mayor sistematización y profundidad.

⁶ Comisión conformada a mediados de 2015 que actualmente elabora un diagnóstico integral sobre la inserción en el mercado laboral —profesional y no calificado— de las distintas generaciones de antropólogos en México. Las once fichas de CIEPA sobre ayudantes de investigación en UAM fueron recabadas por la doctora Patricia Legarreta Haynes, a quien agradezco el facilitarme dicha información.

La división genérica del trabajo académico

En tanto que la composición de género de las ayudantías de investigación está ocupada principalmente por mujeres, puede considerarse que se trata de un trabajo genéricamente perfilado. Dicha concentración es correlativa al hecho de que la antropología es una disciplina feminizada en cuanto a su estudiantado. No obstante en todas las disciplinas hay hombres y mujeres matriculados, prevalecen disposiciones sociales que favorecen el que mujeres y varones se inscriban de manera diferencial en determinadas áreas del conocimiento (Papadóulos y Radakovich, 2007). Los terrenos disciplinarios “tradicionalmente considerados femeninos” son la educación, algunas áreas de la salud, ciencias sociales (Hernández, 2009: 288) y humanidades.⁷ En el caso de las carreras y puestos de trabajo, en los cuales ha cambiado la composición de género, puede añadirse una segunda hipótesis relacionada con la jerarquización social y económica de las profesiones. Mientras más centrales para la sociedad y el Estado sean las disciplinas, tanto menos están representadas por las mujeres; por consiguiente, en ocasiones lo que parece una conquista de género implica la ocupación de un “barco que se hunde” o que está en riesgo de hacerlo (Beck, 1998, en Rodigou et al., 2009: 28).

Para el caso de la antropología en México, es notable su pérdida de centralidad como disciplina ante la sociedad y el Estado para la instrumentación de políticas públicas, y la consiguiente dificultad de sus egresados para incorporarse al mundo del trabajo calificado. Una tercera cuestión es que, aun cuando la mayoría de los egresados de las licenciaturas en antropología social son mujeres y a nivel global en México hay más mujeres con posgrados que hombres,⁸ el porcentaje de investigadores basificados y con trayectorias más destacadas es predominantemente masculino.⁹ En cuanto a nuestras entrevistadas,

⁷ En 1983, el 43% de los estudiantes de ciencias sociales y administrativas y 58% de los de humanidades y educación en México eran mujeres; en 2006 la cifra ascendió a 58% y 68%, respectivamente (Bustos, 2012: 29).

⁸ Mientras que en 1970 sólo 13% de mujeres cursaba un posgrado en México, para el 2007, componían 49% del total de la matrícula (Evangelista et al., 2012: 11).

⁹ Los puestos de investigación científica y tecnológica en México para el año 2010 agrupados en el sistema de Centros Públicos de Investigación (CPI) del Conacyt

siete de las ocho trabajaron para investigadores varones. A su vez, aunque “en la mitad de los países latinoamericanos las mujeres están mejor representadas en el ámbito del trabajo científico que en el mundo laboral en general” (Rodigou et al., 2011: 27), en los ámbitos académicos también ocupan los trabajos más flexibles y de menor prestigio social y reconocimiento curricular.

Esta reproducción genérica del trabajo académico ha llevado a que éste se convierta en un tema de creciente interés, en el cual las pesquisas se han enfocado en las desigualdades existentes en el acceso a los puestos basificados de investigación, docencia y toma de decisiones (Evangelista et al., 2012), o bien, en los sesgos genéricos en las evaluaciones de la calidad académica (Izquierdo et al., 2008; Bustos, 2012). No obstante, han desatendido el estudio de su reproducción dentro de los trabajos académicos flexibles y temporales como son las ayudantías de investigación que, aparte de una dimensión de género, tienen como condicionante un rango etario.

Trabajo y juventud entre los ayudantes de investigación

Además de un perfil de género, puede apreciarse que las ayudantías de investigación ocurren en periodos específicos dentro de las trayectorias biográficas y escolares de quienes las ocupan. Por ello, nos interesa conocer qué conlleva para los jóvenes universitarios trabajar como ayudantes de investigación. Sobre todo cuando el trabajo juvenil suele ser considerado un irruptor dentro de las trayectorias educativas, capaz de generar deserciones y rezagos al disminuir el tiempo dedicado a los estudios.

El rango etario que determina quién es o no joven varía: para la Organización de Naciones Unidas (ONU) y para el Banco Mundial (BM), éste va de 15 a 24 años; mientras que para el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) y el Instituto Mexicano de la Juventud

estaban integrados en 36% por personal femenino y 64% masculino; ostentando los varones las categorías académicas más altas; entre más baja es la categoría académica hay mayor concentración de mujeres. En 2009 había 48 mujeres candidatas al SNI por cada 100 hombres y, respectivamente, 48 en el nivel I, 36.6 en el nivel II y 21.8 en el nivel III por cada 100 varones (Evangelista et al., 2012).

(Imjuve), comprende de 12 a 29 años.¹⁰ Sin embargo, el interés de este artículo se enfoca sobre un sector específico de jóvenes: aquellos que han trabajado como ayudantes de investigación en el transcurso de su educación superior, y que al momento de iniciar sus labores tenían más de 18 y menos de 30 años.

En cuanto a la conjunción entre trabajo y educación superior, idealmente se procura que “el periodo de estudios universitarios constituy[a] una moratoria social” en la incorporación de los jóvenes al mercado laboral (Arúe, 2001: 152), con el objetivo de lograr su profesionalización y un incremento de sus posibilidades de ingresar a un trabajo calificado. Mas, los universitarios que trabajan mientras estudian no son casos aislados. Por dar un ejemplo, la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) unidad Iztapalapa dio seguimiento a alumnos de la licenciatura en antropología social de las generaciones 1998 y 2003, y mostró que 75% y 63% trabajó durante sus estudios, 44.4% y 52.6% lo hizo durante toda su carrera, 11.1% y 21.1% a la mitad de sus estudios, 33.3% y 26.3% el último año formativo y 11.1% —en ambos casos— de manera ocasional (UAM, 2008: 69).

Pese a que la ocupación laboral es frecuente entre los jóvenes universitarios, se aprecian rupturas entre los trabajos por los cuales optan antes de ingresar a la universidad y aquellos bajo los cuales laboran en el transcurso o al final de sus licenciaturas (De Garay, 2009). Esto no sólo porque han adquirido competencias en rubros específicos de conocimiento, sino también porque procuran que sus trabajos sirvan como capacitaciones a nivel curricular y en la adquisición de conocimientos prácticos susceptibles de capitalizarse profesionalmente.

Yo empecé a trabajar a los 17 años como entrenadora de natación, como monitora de niños. Trabajé de eso hasta los 20, cuando entré a la universidad [...]. [De allí] no trabajé hasta el 2007, que fui ayudante (entrevista, México, D.F., 16 de diciembre de 2014).

¹⁰ Sobre los rangos etarios para cada entidad, véase la Ley del Instituto Mexicano de la Juventud (<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/87.pdf>) y las páginas relativas en Inegi (<http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/Contenidos/estadisticas/2014/juventud0.pdf>), la Unesco (<http://www.unesco.org/new/es/popular-topics/youth/>), y el Banco Mundial (<http://www.bancomundial.org/temas/juventud/>).

Un segundo estudio da seguimiento a alumnos de todas las licenciaturas de tres divisiones de la UAM unidad Azcapotzalco durante los años 2004 a 2007. En éste se muestra que 42% trabajó al iniciar sus estudios en actividades no relacionadas con sus carreras; cuatro años después, la proporción disminuyó a 28.7% (ídem: 16). En el caso de las entrevistadas seleccionadas para este trabajo, cinco de ellas ya contaban con experiencia laboral no calificada, mientras que en tres representó su primer empleo. En cuatro casos la motivación laboral fue la necesidad de conseguir un empleo, aunada al deseo de trabajar en un campo ligado a su profesión; para la otra mitad dichos trabajos representaron una ruta necesaria en su postulación a un posgrado o dentro de su formación en el oficio de la investigación.

A su vez, los jóvenes que son contratados como ayudantes de investigación se hayan en momentos determinados de sus trayectorias escolares, ya sea cursando sus últimas materias, en condición de pasantes, tesisistas o recién titulados. Ello se explica, por un lado, porque los investigadores prefieren contratar a estudiantes avanzados en sus créditos escolares, con la idea de que ya poseen un corpus académico base para desempeñar sus labores; aunque, como veremos más adelante, éstas no necesariamente sean especializadas.¹¹ Por otro lado, de manera correspondiente para algunos jóvenes, la conclusión de sus créditos escolares implica la suspensión de los apoyos económicos familiares que no contemplaron el tiempo de escritura de las tesis ni el tiempo posterior a su titulación.

Para los alumnos que trabajaron a la par que estudiaban, ser ayudante de investigación sólo representó la sustitución de un trabajo por otro de mayor calificación curricular, aun si la remuneración pudiera

¹¹ En ocasiones también existen restricciones sobre su contratación. En el caso de los ayudantes convenidos como parte de las prestaciones que otorga Conacyt a los Investigadores Nacionales nivel III o Eméritos, los candidatos deben estar “inscritos al momento de ingresar la solicitud, en un programa de licenciatura o de posgrado [...] o haber concluido esos estudios durante el año inmediato anterior” (Artículo 79 del Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores). En otros casos se exige que cuenten con un mínimo de 50% de créditos cursados, y los ayudantes con estudios de posgrado deben ser recién egresados o tesisistas sin beca, puesto que no pueden recibir de manera simultánea una beca de estudios y una beca por trabajo provenientes de la misma entidad, y Conacyt es el principal ente financiador de becas de posgrado en México.

ser más baja que la que antes percibían. Un salario promedio de asistente ronda entre uno y tres salarios mínimos mensuales, de 2,103 a 4,700 pesos, y la regularidad es que carezcan de complementos salariales como aguinaldos o vales de despensa, entre otras prestaciones en especie.¹² En el caso específico de UAM-Iztapalapa, CIEPA encontró tres rangos de ingreso vigentes en 2015, correspondientes a 2,300, 6,000 y 7,000 pesos mensuales, algunos sujetos a declaración de impuestos y emisión de recibos por honorarios profesionales. No obstante, pese a su baja remuneración, los jóvenes optan por estos trabajos en búsqueda de incrementar otras formas de capital —social y cultural— bajo la expectativa de forjarse una carrera académica. De igual modo, los profesores procuran fomentar entre su estudiantado la importancia de participar dentro de proyectos de investigación como un paso ineludible dentro de su formación académica, y reproducen la idea de que quienes sean contratados como asistentes conformarán un estudiantado “elegido” o “privilegiado”. De las ocho entrevistadas, seis respondieron a invitaciones expresas de sus profesores, sólo una se autopostuló mediante el envío de su currículum y otra atendió a una convocatoria por recomendación de su coordinadora de estudios.

Era mi directora la que me recomendó, ella fue quien me impulsó. Me dijo, “esto es importante si quieres entrar a una maestría”. Ella fue quien me fue orientando; porque sales y no sabes qué pasos debes seguir para formarte una carrera que más o menos te permita vivir de eso (entrevista, México, D.F. / Toluca, Estado de México, vía Skype, 15 de enero de 2015).

Alrededor del tercer semestre, cuando estábamos todavía en el tronco común, una profesora nos dijo que aquellos que quisiéramos continuar una carrera dentro de la investigación —como es la

¹² Los investigadores nacionales nivel III y eméritos pueden elegir entre tener dos ayudantes: uno que perciba un salario y otro que perciba dos; o bien, tener sólo uno que reciba de dos a tres salarios mínimos mensuales. El apoyo económico otorgado a nivel nacional se basa en el salario mínimo general para el Distrito Federal, que en 2004 era de 1,357.20 pesos; en 2007 de 1,517.10; en 2009 de 1,644; en 2011 de 1,794.60; en 2013 de 1,942.80, y en 2015 de 2,103 pesos.

antropología— teníamos que sumergirnos en un ambiente de investigación [...]. Ella nos contactó con [un investigador] para realizar trabajo de campo (entrevista, México, D.F./Cuernavaca, Morelos, vía Skype,¹³ 17 de diciembre de 2014).

El doctor me dio clase en el último semestre de la licenciatura [...] yo no era de los mejores promedios, era regular nada más. Pero el último día [nos] dice, “mi asistente se va y me gustaría que alguno de ustedes fuera mi nuevo asistente, yo les voy a mandar un correo y a la persona que elija me tiene que decir si sí o si no, sino me voy a ir con alguien más”, en ese momento yo nunca pensé que me iba a elegir a mí. Era la media noche, ya mis papás estaban dormidos cuando recibí su correo, [...] yo quería gritar, quería que alguien me asesorara, entonces corr[í] al cuarto de mis papás y les digo [...] ¿qué hago?, le escribí [al profesor] y me presenté a la entrevista (entrevista, México, D.F./Tijuana, Baja California, vía Skype, 18 de enero de 2015).

La que era coordinadora en ese momento de la licenciatura me dijo que ella veía mi actitud para investigar; me había visto muy activa organizando eventos y seminarios, y pues fue ella quien me propuso. Revisé la gaceta de la UAM y postulé (entrevista, México, D.F., 16 de diciembre de 2014).

Además de lo ya señalado, hay otras causas que incentivan a los jóvenes a desempeñarse como ayudantes de investigación. En algunos casos, ante la indecisión sobre qué tema de tesis investigar o ante la espera de concluir sus trámites de titulación y/o postular a un posgrado, ésta representa una alternativa contra el vacío curricular; mientras que en

¹³ Todas las entrevistas a ayudantes que trabajaron para investigadores o centros de investigación en el Distrito Federal se llevaron a cabo de manera presencial, y aquellas a ayudantes que laboraron en el estado de Morelos se hicieron vía Skype. De las cuatro ayudantes que trabajaron en dicho estado, sólo una continuaba en él, las demás se encontraban por razones de estudio de posgrado —dos casos— o de trabajo —un caso— en otros estados de la República, en las ciudades de Toluca y Tijuana. *Skype es un software por medio del cual se pueden realizar llamadas telefónicas y de video entre computadoras en cualquier parte del mundo.

otros, la condición de tesista y la de ayudante de investigación coexisten, pues hay directores de tesis que invitan a sus tutorados a trabajar con ellos o, incluso, es en el ejercicio de sus labores que los ayudantes sin tema de tesis eligen una temática afín o no a las de los investigadores para quienes trabajan, y en la que éstos pueden llegar a asumir su tutela o dirección.

Asimismo, no debe desestimarse la vinculación entre el trabajo y la construcción de identidades profesionales, siendo la juventud una etapa clave en ello. En el caso que nos ocupa, el trabajo de ayudante de investigación desempeñado por jóvenes se relaciona con el sentido mismo de formación académica e implica el ejercicio en calidad de aprendiz del oficio de la investigación. Sin embargo, “las investigaciones sobre jóvenes los enfocan fuera del ámbito escolar, [y] los estudios escolares enfatizan las trayectorias académicas [...] [sin tomar en cuenta] los procesos de subjetivación, de construcción de identidad o de autoría del yo” (Weiss, 2012: 136) que ocurren entre los jóvenes como parte de los procesos educativos y de ejercicio laboral por los que atraviesan.

Identidad y trabajo

Sin apelar a una definición pormenorizada del concepto de identidad, para fines del presente artículo aquí es pensada en tanto su función de subjetivación de las relaciones sociales —laborales, educativas, de género, clase social, étnicas, etarias, de pertenencia nacional, etcétera—, a través de las cuales los sujetos erigen, por auto-reconocimiento y hetero-atribución, determinadas concepciones de sí mismos y de las pertenencias sociales significativas que los constituyen en su individualidad y como miembros de grupos sociales. Pero ¿de qué manera se relaciona el trabajo con la identidad? Siguiendo a Sewell, la identidad de oficio constituye una de las formas históricas más duraderas de identidad colectiva (Sewell, 1983, en Dubar, 2001), ya sea bajo la forma de castas o trabajos corporativizados que definen a la totalidad de los sujetos por su participación laboral, de los movimientos sociales que toman la pertenencia laboral como bandera de lucha política, o de la forma en que el trabajo se erige como un medio para la distinción social. En suma, el trabajo puede tomar cuatro figuras: “de identidad

—cultural—, de categoría —oficio—, instrumental —de clase— y de estatus” (ídem: 8).

No obstante, el trabajo forma parte importante de algunas de las configuraciones identitarias; distintos fenómenos de orden social, económico y político han devenido en su precarización, y en la consecuente ruptura del concepto de trabajo entendido como carrera o como signo de identidad. Anteriormente, la estabilidad laboral conformaba un eje estructurante de los proyectos de vida, de las representaciones sociales y de las perspectivas de los jóvenes sobre su desarrollo profesional. Como recuerda Richard Sennett (2000), esta transición encuentra su expresión simbólica a nivel lingüístico en el inglés, lengua en que se transitó del uso común de la palabra carrera —*career*— a la de empleo —*job*—. En su acepción original, el primer término nombraba el camino de los carruajes, y posteriormente se utilizó para referir a la trayectoria profesional de toda una vida. En contraparte, *job* designa un pedazo o fragmento de un objeto, y en la actualidad irónicamente expresa cómo a lo largo de la vida las personas ya no forjan carreras profesionales, sino que acumulan fragmentos de trabajo (Sennett, 2000).

De manera semejante acontece con la devaluación de los títulos académicos, los cuales ya no garantizan que a mayor escolaridad se incrementen las posibilidades de conseguir un buen trabajo o de ejercer profesionalmente en un rubro profesional afín. Por lo tanto, los jóvenes universitarios se debaten ante “la pérdida de representaciones de la realidad construidas en torno a ciertas certezas —como el valor del estudio y del trabajo— en la configuración de un proyecto personal y social” (Marín, 2004: 50), así como en la necesidad de aceptar trabajos precarios y temporales, desligados uno del otro, y en cuyo desempeño los capitales que recibieron en su formación escolar no son indispensables.

También en la antropología hay una ruptura en cuanto a su identidad como disciplina, pues se desdibuja la especificidad de uso de metodologías intensivas de trabajo de campo cualitativo y el abordaje de temáticas antes consideradas “propias” de ella —cultura, identidad, pueblos indígenas, sociedades campesinas, entre otras—. A su vez, fuera de los ámbitos académicos existe una notable falta de percepción pública de qué es lo que hacen los antropólogos (Shore, 2006). De esta

manera, sigue recayendo con mayor fuerza la esencia de la identidad disciplinaria en el rubro de la investigación, donde se tiene como escenario ideal el desempeño laboral dentro de las esferas de reproducción académica. A ello debe sumarse que el trabajo está ligado a asignaciones sociales que permiten valorizar o desvalorizar a los sujetos de acuerdo con su dedicación o no al trabajo —el trabajo desde una perspectiva moral o ética—, la percepción de tipos de trabajo bajo parámetros de (in)deseabilidad y el peso que éstos juegan en la concepción del éxito profesional, en el desarrollo de las capacidades personales y en la percepción de la utilidad o valía de sí mismos.

Los estudiantes en curso y los recién titulados que se desempeñan como ayudantes de investigación son incorporados como recolectores de datos etnográficos, o bien, como ayudantes, partiendo de la premisa de que aún se encuentran en proceso de formación. Es así que, en su ejercicio profesional, los jóvenes atraviesan por posiciones y jerarquías en las cuales adquieren, asumen e internalizan conocimientos, significados, normas y valores (Weiss, 2012: 141) ligados a una profesión. Sin embargo, ¿qué implicaciones tiene, para los ayudantes de investigación que desean formarse como investigadores y han orientado su vocación e identidad profesional a ello, no desempeñar labores de investigación en el ejercicio práctico de sus funciones?

Flexibilización laboral, juventud y trabajo académico

Hasta este punto hemos delineado tres coordenadas del tema que nos ocupa: división sexual del trabajo académico, juventud, identidad y trabajo. Ahora, hace falta poner el acento sobre la flexibilidad laboral y la manera en que ésta repercute sobre un grupo etario en específico —los jóvenes— y en un sector de trabajo específico —el trabajo académico.

La palabra flexibilidad se ha extendido como adjetivo para nombrar la precarización laboral, pero también refiere a la capacidad de adaptación a las circunstancias y, por citar una de las alegorías más referidas, se puede pensar en la flexibilidad de un árbol que se dobla con el viento pero que, cuando éste ha cesado, vuelve a su forma original. Es así que, “en condiciones ideales, una conducta humana flexible debería tener la

misma resistencia a la tensión: adaptarse a las circunstancias cambiantes sin dejar que éstas lo rompan” (Sennett, 2000: 47). Dicho sentido de flexibilización se conjunta con la polivalencia de los trabajadores, es decir, la ruptura de la especialización a favor de la multitarea; en suma, la pérdida de saberes específicos —de oficio o de carrera— así como fragmentación de identidades y solidaridades laborales. Puesto que la duración de cada empleo es corta y en ocasiones incierta, a la vez que delinea una alternancia entre ocupaciones diversificadas y desempleo (De la Garza, Gayosso y Moreno, 2010), fomenta la competencia entre los trabajadores por conservar sus puestos de trabajo y beneficiarse de varios sistemas de estímulos y recompensas individuales.

A su vez, las nuevas formas de trabajo fracturan las formas establecidas del llamado “trabajo típico”, basadas en relaciones salariales estables y duraderas, por otras de trabajo precario denominadas “atípicas” o formas “particulares” o “específicas”: por tiempo determinado, personal de planta transitorio, empleos temporales cuya contratación se da por medio de empresas de servicios eventuales, así como pasantías o periodos de prueba, trabajos no registrados, clandestinos o ilegales (Neffa, 2010: 48). El trabajo de los ayudantes de investigación se puede ubicar dentro de las formas de trabajo específico o atípico. Algunos de ellos realizan labores al margen de contratos formalizados, es decir, acuerdos de palabra; otros trabajan mediante convenios renovables —incluso durante años— con el fin de que no acumulen antigüedad o prestaciones laborales; mientras que algunos son empleados por subcontratación. Tal es el caso de los ayudantes contratados por el Instituto Nacional de Antropología e Historia, quienes cada cinco meses y medio deben renovar sus contratos, asumiendo, entre uno y otro, intervalos de quince días sin remuneración. También es el caso de los asistentes contratados como parte de las prestaciones que asigna Conacyt a los investigadores nacionales nivel III y eméritos, siendo que esta entidad paga a los becarios los estímulos económicos por sus labores, pero no interfiere en la regulación de sus condiciones de trabajo, dejándolas a criterio de los investigadores.

Por lo tanto, además de formas precarizadas, la irregularidad contractual hace que el trabajo de los ayudantes de investigación constituya

una forma de empleo informal dentro del mercado formal laboral. Dicha precariedad se agrava ante el desconocimiento del universo numérico existente de ayudantes de investigación. Comenzando porque algunos de ellos carecen de contratos, mientras que otros son registrados como personal académico general, trabajadores eventuales o bajo otros rubros (Wilss, 2005: 2), como el de becario. Este último —ligado al mundo laboral— conlleva a que instituciones públicas y privadas “disfracen” retribuciones económicas insuficientes bajo la forma de becas y no de salarios; a la vez que permite que se legalice la falta de retribución de horas extras, días de descanso y ausencia de seguridad social (Escobar, 2009: 90, 97). A ello puede añadirse que los jóvenes, y entre ellos en particular las mujeres, se hayan más expuestos a la precariedad laboral, puesto que “a menudo reciben salarios por debajo de la media, así como ocupan puestos para los que cuentan con más o menos competencias de las exigidas para desempeñarlos” (OIT, 2013: 2).

En el caso de los estudiantes de antropología de las generaciones 1998 y 2003 de la UAM unidad Iztapalapa, los dos principales trabajos que ocuparon al momento de su egreso fueron: 50% empleados profesionales y 30.8% asistentes. Asimismo, 40% y 23.1% —respectivamente— trabajó por convenidos de tiempo determinado; 50% y 38.5% por obra determinada, y 10% y 38.5% por tiempo indeterminado (UAM, 2008: 60-63). De estas cifras se puede concluir que el trabajo como asistente es significativo entre los jóvenes antropólogos, y que entre un marco generacional y otro incrementó la incidencia del trabajo a destajo y temporal.

Para los ayudantes de investigación, la flexibilización laboral se expresa en su inestabilidad económica, en el desaprovechamiento de sus capacidades y bagajes académicos y metodológicos —al minimizarse el uso de sus competencias en favor de la reproducción de trabajos mecánicos y no especializados—, en las formas de su contratación y en la polivalencia de sus actividades, puesto que existe una indefinición formal sobre el trabajo a ser desempeñado, así como con respecto a los tiempos y horarios de trabajo y descanso. Esto permite que los investigadores puedan buscar a sus ayudantes los fines

de semana o en las noches, les soliciten que lleguen antes al trabajo y se vayan después o que acudan a sus domicilios particulares a laborar cuando los cubículos se hayan cerrado. Para esto, se desatienden los tiempos institucionales de asueto y descanso, sin que ello obligue a remuneraciones adicionales o reposición del tiempo extra trabajado.

No teníamos vacaciones. Aun cuando haya calendario institucional se trabajaba en su casa, [...] también me llama a las 10 u 11 de la noche que se le ha perdido algo, que necesita algo, [...] me llegó a marcar a la casa y me pedía llegar más temprano. [...] No respetaba la hora de comida, ésa siempre ha sido una gran traba, se acordaba que la comida era de tal a tal hora, pero siempre se ha extendido hasta tarde (entrevista, México, D.F., 16 de diciembre de 2014).

Ante ello, podrá decirse que los propios investigadores no están sujetos a horarios precisos de trabajo y que su actividad los lleva a ocupar gran parte de su tiempo libre a la reproducción académica. No obstante, el trabajo de los ayudantes no necesariamente involucra el aprendizaje de herramientas de investigación y, de acuerdo con las entrevistadas, la mayoría de su tiempo de trabajo implicó desempeñar labores ajenas al trabajo académico. Entre ellas, atender requerimientos burocráticos como redactar oficios, ordenar y actualizar currículums, apoyar en los informes de productividad de los investigadores, asumir labores secretariales como preparar café, comprar comida, atender llamadas telefónicas, sacar fotocopias o escanear lecturas para las clases de los profesores e incluso desempeñar funciones de asistentes personales, sin que estas últimas involucraran un pago adicional. Entre ellas, llevar agendas, realizar trámites y pagos bancarios ligados a la reproducción doméstica y familiar de los investigadores, ocuparse de declaraciones de impuestos y darle “vistazos ocasionales” a los domicilios de sus jefes cuando éstos salían de la ciudad por vacaciones o trabajo.

Tenía otro compañero que le ofrecieron ser ayudante de investigación, pero la investigadora le pedía de repente ir por los niños a la escuela, ir al Blockbuster a rentar los videojuegos y, escuchando varias

historias así, comprendo por qué después de cierta escolarización muchos piensan que ser ayudante de investigación ya no es un trabajo digno (entrevista, México, D.F./Toluca, Estado de México, vía Skype, 15 de enero de 2014).

Yo estaba muy verde, no relacioné que te invitan a ser ayudante de investigación, pero eres secretaria; en ese momento yo lo veía como algo muy chido porque [me decía], voy a trabajar [...] [y] porque no sé nada, porque es lo que te toca y yo asumía ese papel también (entrevista, México D.F., 19 de enero de 2015).

Pero además de lo ya señalado, la flexibilización laboral de los ayudantes de investigación es un espejo de la burocratización del trabajo académico de los investigadores, puesto que, con el fin de recibir remuneraciones más altas o permanecer en sus puestos de trabajo, éstos subordinan su ejercicio profesional a las reglas de los sistemas meritocráticos de compensaciones salariales con base en la productividad. Sistemas que cuantifican el número y relevancia de publicaciones, horas de clase impartidas, tesis titulados, distinciones obtenidas, presentación de avances de investigación en congresos, simposios o seminarios, por mencionar sólo algunos. Entre sus principales fuentes de financiamiento destacan las compensaciones internas establecidas por cada centro de investigación y docencia, así como los estímulos a la producción científica de las dependencias públicas a nivel estatal y nacional, siendo una de ellos el Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

Aunque la intención de consolidar la producción científica en México tomó entre sus estrategias la certificación académica, se observan distintos impactos sobre su (re)producción. En un estudio llevado a cabo en la UAM, Comas (1999, en Montes, 2007: 12) concluyó que: “a) la evaluación indujo al profesorado a la dosificación de su producción anual para mantenerse en el programa de estímulos y optó por trabajos menos ambiciosos; b) no aumentó la calidad del trabajo, la obsolescencia de planes ni de programas de estudio; c) ni mejoró la vinculación” institucional. Por consiguiente, “el mismo instrumento indu[jo] a la recolección de constancias en una

dinámica de ‘me documento, luego existo’, a la falta de cooperación, al credencialismo, y al desarrollo de prácticas clientelares” (ídem: 3). Es decir, la burocratización del trabajo académico minó aquello que en teoría buscaba fomentar: su incremento cualitativo. Pero más allá del cuestionamiento sobre su eficacia o sobre su imposición como medida regulatoria,¹⁴ resalta el interés de los investigadores por ser acreditados mediante uno o más de estos sistemas, sin que ello signifique que estén en conformidad con sus lineamientos. El motivo para ello además de obtener remuneraciones salariales más altas, es acceder al prestigio, reconocimiento y autoridad académica que confieren las certificaciones y en las cuales recae —en ocasiones de manera excesiva— la valía del ejercicio profesional, puesto que quien no se haya certificado pareciera no poseer una producción científica relevante.

Como ya se comentó, se ha detectado la injerencia de relaciones de dones y favores entre los pares evaluadores, así como acuerdos de intercambio de referencias bibliográficas o invitaciones a publicar bajo la modalidad “tú me citas/ yo te cito” o “tú me publicas/yo te publico”; también de fabricación de constancias, presentación de resultados o avances de una sola investigación ante distintas instancias como si se trataran de estudios diferentes, entre otros. Por lo que las certificaciones no necesariamente reflejan de manera fiel la trascendencia de las producciones académicas o de las carreras profesionales. En consecuencia, el afán de los investigadores por atender dichas formas de regulación del trabajo académico incide sobre su propio ejercicio profesional, ya que deben dedicarle una proporción considerable de su tiempo laboral y personal a diseñar estrategias para acumular índices de producción. A su vez, esto se refleja sobre el trabajo de los ayudantes, pues éstos son utilizados como facilitadores de la certificación documental en su acepción más técnica y burocrática. Se

¹⁴ Aquí no me detendré al respecto, pero es necesario comentar que las retribuciones salariales por productividad, al ser ingresos adicionales al sueldo y cuyo origen proviene de fondos aportados por el gobierno federal, la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), no son susceptibles de intervención sindical. De allí que se consideren estrategias contra la negociación laboral colectiva. Asimismo, entre 1978 y 1982 se modificó la Ley Federal del Trabajo y se quitaron atribuciones a la planta académica para intervenir en asuntos laborales (Montes, 2007: 11).

disminuye, cuando no se nulifica, su participación en otras formas más especializadas de (re)producción académica: elaboración de materiales base para la investigación, como fichas y resúmenes, búsqueda, análisis o procesamiento de fuentes, trabajo de campo, involucramiento en la escritura de textos académicos y dentro de los seminarios impartidos por los investigadores. Por consiguiente, se vuelven reproductores de fases específicas del trabajo académico, o fragmentos de éste, ligados a su parte administrativa, y sin desarrollar un conocimiento del oficio de la investigación en su conjunto.

Estas políticas de certificación han sido estudiadas a la luz de la incidencia del neoliberalismo sobre la educación superior y la regulación del trabajo académico (Rondero, 2006; Jiménez, 2008, entre otros). Aunque autores como Acosta no las consideran expresiones de neoliberalismo académico sino de políticas de neointervencionismo estatal (Acosta, 2002), en tanto es el propio Estado quien introduce parámetros de gestión científica y educativa, mientras que el neoliberalismo apela a la idea de Estado mínimo en la regulación del mercado (ídem). Sin embargo, un punto desestimado por Acosta es que las políticas neoliberales no requieren de la ausencia del Estado; por el contrario, precisan de él para que las políticas estatales operen en función de las necesidades del mercado.

El sentido de trabajo entre los ayudantes de investigación

A pesar de que el trabajo de los ayudantes de investigación se encuentra atravesado por distintas formas de precarización laboral y de desacademización, es necesario indagar sobre el sentido que los jóvenes universitarios confieren a su propio empleo: “el por qué y para qué trabajan” (Guzmán, 2004). Como ya comentamos, el móvil económico no suele ser la principal ni la única razón por la cual los ayudantes de investigación se desempeñan como tales, lo cual no quiere decir que, pese a su baja remuneración, sea un ingreso significativo o necesario. Una de sus ventajas es el poder conciliar los tiempos de escolarización en aula con el trabajo mediante jornadas flexibles de éste, que en su acepción positiva permiten intercalar labores y cursos escolares con jornadas laborales. El hecho mismo de trabajar en la propia universidad

en la cual se estudia favorece dicho propósito, aunque también hay casos en los que se exige cubrir jornadas de trabajo en horarios establecidos que obligan a los jóvenes a ajustar su carga de materias o suspender sus estudios durante un tiempo.

En el año 2007 sólo estaba cursando dos materias. Tomaba mi primera clase a las 8 y salía a las 9, y de ahí llegaba al cubículo como 9.30 o 10, hasta que iniciaba mi segunda clase a mediodía. De ahí, me iba a mi segunda clase y regresaba después de comer. Yo perdía la noción de las horas que trabajaba porque trabajaba [con horario] alternado (entrevista, México, D.F., 16 de diciembre de 2014).

Más allá de criticar las condiciones precarias del trabajo de los ayudantes de investigación, éstos también refirieron aspectos positivos de su ejercicio laboral, como el incremento de su capital social y el acceso a redes de investigación locales y conectadas a nivel internacional. En el mundo del trabajo las redes de circulación de capital social tienen una gran incidencia en la búsqueda de trabajos (Granovetter, 1995), y en el caso específico del trabajo académico favorecen el acceso a becas y financiamientos, publicaciones y presentaciones en foros, convocatorias laborales e intercambios bibliográficos (Grediaga, 2009: 45). Para otras, aunque el trabajo no implicaba realizar labores especializadas consideran que aprendieron del método y disciplina académica de sus jefes, tuvieron acceso a recursos bibliográficos especializados que conformaban los acervos físicos y digitales de éstos, a la par que las trayectorias académicas de los mismos les servían de inspiración.

[Cuando ordené su currículum] del año 1970 hasta el 2013 [...] veía y me quedaba pensando el esfuerzo que debe significar tener cada papelito, si de por sí yo admiraba al doctor, ahora lo admiraba más; yo pensaba, *yo también quiero tener todas estas cajas* [de constancias y publicaciones].

Todo [dentro de su producción] seguía una línea, todo tenía congruencia, [...] al organizar su currículum pude ver que son cosas

que le permiten hacer bien su trabajo (entrevista, México, D.F./Tijuana, Baja California, vía Skype, 18 de enero de 2015).

Asimismo, los ayudantes de investigación pueden acceder a cartas de recomendación de investigadores reconocidos, las cuales les brindan mayores oportunidades de acceso a un posgrado o a un trabajo. Sin embargo, algunos ayudantes de investigación no desean desarrollar una carrera académica e ingresar en ocasiones a un posgrado representa una alternativa económica —debido al acceso de becas— o incluso una coartada para renunciar a sus trabajos como asistentes.

No era mi intención entrar a la maestría, mi intención salió a raíz de ser asistente. Me dije a mí misma: *no podemos estar así*, y la puerta de salida fue la maestría. [Ser asistente] es el paso necesario para ingresar a la maestría. A lo mejor no se dificulta más entrar a una maestría, pero sí facilita que consigas más rápido una carta de recomendación, y también importa de quién hayas sido asistente, porque hay nombres que pesan más que otros y, si trabajas para gente importante, quizá se te abren otras puertas (entrevista, México, D.F., 16 de enero de 2015).

Siete de las ocho entrevistadas solicitaron cartas de recomendación a sus jefes con fines de ingresar a un posgrado; seis de las cuales fueron admitidas. Sólo a una entrevistada le fue denegada su carta en el momento que la requería, aduciendo que ello implicaría el abandono de sus labores tres meses antes del término de su convenio anual, pese a que éste era susceptible de revocación en cualquier momento, pues llevaba ya tres años trabajando para el mismo investigador. Una experiencia similar referida por otra asistente fue la demora de su director de tesis y jefe para titularla, pues aun cuando su tesis ya estaba aprobada, éste continuamente postergaba su examen con el fin de que siguiera desempeñándose como su ayudante. Con excepción de los dos casos ya referidos, el resto de las entrevistadas comentaron que sus jefes les facilitaron el apoyo que requerían y en el momento que lo solicitaron para sus postulaciones laborales y académicas, al tiempo que aceptaron

sin recelos o represalias el término de sus labores. También consideran que, aunque gran parte de sus labores fueron de corte administrativo, de gestión burocrática y ejercicio secretarial, su trabajo les ha favorecido a nivel curricular. De igual modo, aquellas que trabajaron para investigadores reconocidos encuentran que otros compañeros de estudio, profesores y colegas, confieren a su experiencia laboral un valor agregado, como si el prestigio de los investigadores para quienes trabajaron se tradujera en prestigio curricular para ellas.

Mis compañeros de generación me decían, “¿cómo te va con el doctor tal, él es tan famoso...”, luego él salía en la tele [...], una vez estando en [el área de estudio] llegaron las estudiantes de maestría y comienzan a preguntar quién es la ayudante del Dr. _____, y les digo que soy yo, y que me dicen muy emocionadas, “¿qué se siente trabajar para él?”, lo decían como si tratara de una estrella, de Ricky Martin o algo así, ¿no? [...] Sí me daba gusto cuando él no estaba y llamaban de Televisa [...] y querían saber si el doctor podía hablar en un reportaje [...] o del Instituto Nacional de las Mujeres para una entrevista, me parecía muy gratificante porque lo que estábamos trabajando ahí no sólo se quedaba en el ámbito académico sino que se discutía en otras esferas (entrevista, México, D.F./Tijuana, Baja California, vía Skype, 18 de enero de 2015).

Otro punto se relaciona con el hecho de que el trabajo de ayudante de investigación involucra labores de comunicación y vinculación con otros investigadores, estudiantes y personal administrativo, hecho que favorece su mayor visibilidad gremial. No obstante, las entrevistadas también consideraron que éste es un trabajo propio de momentos específicos dentro de una carrera académica, ya que ejercer el mismo trabajo después de haber obtenido un título de posgrado es visto en términos de una devaluación personal y curricular.

Cuando era estudiante pensaba que esa chamba era complicadísima [...] [y pienso que] en la licenciatura tiene su valor simbólico; pero ya he escuchado a varias compañeras que ya están en la maestría

que [dicen que], como es un trabajo talachero, [...] no volverían a hacerlo [...]. Por lo mismo, he visto que poca gente ya con maestría hace ese trabajo. Ya cuando pasan a la maestría, ya es denigrante (entrevista, México, D.F./Toluca, Estado de México, vía Skype, 15 de enero de 2015).

Por lo tanto, puede verse que el trabajo se ejerce, se vive y se significa de manera distinta en momentos específicos de los ciclos vitales a nivel educativo, laboral y biológico (De la Garza, 2011), lo que incide en el grado de satisfacción, en las expectativas y concepciones cambiantes que puedan tener los trabajadores sobre el trabajo digno y su profesionalización.

Conclusiones

A través de este estudio preliminar se han delineado algunos puntos centrales, como la feminización del trabajo académico precarizado y la concentración de jóvenes estudiantes —en formación o recién egresados— en trabajos flexibles, que dejan traslucir los vacíos legales que hacen posible la indefinición formal de las jornadas de trabajo, días de asueto y labores a ser desempeñadas por los ayudantes de investigación.

También se aprecia que la burocratización del trabajo académico de los investigadores incide sobre el de los ayudantes de investigación pues, en aras de satisfacer las políticas meritocráticas de productividad científica, los investigadores requieren del soporte de sus ayudantes para labores no académicas —ordenar y actualizar currículums, transcribir ponencias, recoger constancias, realizar fotocopias, imprimir y entregar documentos, entre otras— en cuya ejecución ocupan la mayor parte del tiempo laboral de sus asistentes, en detrimento del dedicado al desarrollo de sus competencias profesionales.

Esto lleva a cuestionar el trabajo de asistente a la luz del modelo de aprendiz, que en el ejercicio cotidiano de sus labores adquiere y perfecciona un oficio bajo la tutela de un maestro; en este caso, de un investigador de quien se pretende aprenda el oficio de la investigación.

Aunado a esto, los apoyos institucionales para la contratación de asistentes no sólo facilitan a los investigadores su producción científica, sino que se espera que ellos mismos contribuyan a la formación de cuadros generacionales de jóvenes susceptibles a convertirse en futuros investigadores.

Aunque entre las ayudantes entrevistadas hay insatisfacción con respecto a las labores que desempeñaron, consideran que obtuvieron a cambio una compensación curricular —acceso a cartas de recomendación, presencia dentro de institutos de investigación o departamentos académicos y prestigio tras haber trabajado para determinados investigadores de renombre—, al tiempo que, a partir de entrevistas de trabajo y de ingreso a posgrados, han constatado que pese al contenido no calificado de sus labores, el trabajo como ayudante de investigación ligado a momentos específicos de una trayectoria escolar y laboral está embestido de cierto valor simbólico.

Cabe señalar que la crítica sobre la flexibilización laboral de un sector específico de trabajo juvenil ligado a la reproducción académica no desestima que éste conforma un trabajo alternativo al trabajo no calificado y que, además, cuenta con reconocimiento curricular susceptible de capitalizarse en beneficio de las trayectorias académicas de quienes lo ejecutan.

Sin embargo, esto no exime la necesidad de un autoanálisis socio-profesional con el mismo rigor crítico con que observamos otras formas precarias de trabajo en aras de un ejercicio antropológico sobre la antropología y en congruencia con nuestra propia ética profesional. Misma que debe invitarnos a no desaprovechar las oportunidades de deconstruir las relaciones laborales y profesionales presentes en nuestro gremio, y de las cuales participamos, de una u otra manera, estudiantes, profesores, profesionistas independientes, ayudantes de investigación e investigadores.

Bibliografía citada

- Acosta Silva, Adrián, 2002, “El neointervencionismo estatal en la educación superior en América Latina”, en *Sociológica*, mayo-agosto, año 17, núm. 49, pp. 43-72.
- Arué, Raúl Luis, “Trabajo, estudiantes y graduados universitarios. Una relación temprana y conflictiva”, en *Educación, Lenguaje y Sociedad*, diciembre, vol. VIII, núm. 8, pp. 151-169.
- Bustos Romero, Olga, 2012, “Mujeres en la educación superior, la academia y la ciencia”, en *Academia Mexicana de Ciencias*, julio-septiembre, vol. 63, núm. 3, pp. 22-33.
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, “El conacyt”, disponible en <http://www.conacyt.mx/index.php/el-conacyt> [consultado en línea el 4 de septiembre de 2015].
- De Garay, Adrián, 2009, “Entre los tiempos de las instituciones y los tiempos de los jóvenes universitarios”, en *Casa del Tiempo*, octubre, vol. II, núm. 24, pp. 13-16.
- De la Garza Toledo, Enrique, 2011, “Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la reproducción inmaterial”, en *Nueva Sociedad*, marzo-abril, núm. 232, pp. 50-70.
- De la Garza, Enrique, José Luis Gayosso Ramírez y Saúl Horacio Moreno, 2010, “La querrela de las identidades: ¿pasado sistemático, presente fragmentario?”, en Enrique de la Garza y Julio César Neffa (coordinadores), *Trabajo, identidad y acción colectiva*, Plaza y Valdés Editores, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, Clacso, México, pp. 9-42.
- Didou Aupetit, Sylvie y Etienne Gérard, 2010, *El Sistema Nacional de Investigadores, veinticinco años después. La comunidad científica entre distinción e internacionalización*, Anuies, México.
- Dubar, Claude, 2001, “El trabajo y las identidades profesionales y personales”, en *Trayectorias ocupacionales y mercado de trabajo*, año 7, núm. 13, pp. 5-16.
- Escobar Rodríguez, Sara Monserrat, s/f, *Protección jurídica en material laboral a favor de los becarios de investigación*, tesis de licenciatura en derecho, Universidad Lasallista Benavente, Celaya, Guanajuato.

- Evangelista García, Angélica, Ronaldo Tinoco Ojanguren y Esperanza Tuñón Pablos, 2012, "Género y ciencia en México", en *Academia Mexicana de Ciencias*, julio-septiembre, vol. 63, núm. 3, pp. 8-15.
- Granovetter, Mark, 1995, *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*, University of Chicago Press, Chicago.
- Grediaga Kuri, Rocío, 2009, "Redes y producción de conocimiento", en *Reencuentro: Investigación educativa en la UAM*, agosto, núm. 55, pp. 45-57.
- Guzmán, Carlota, 2004, "Los estudiantes frente a su trabajo. Un análisis en torno a la construcción del sentido del trabajo", en *RMIE*, julio-septiembre, vol.9, núm. 22, pp. 747-767.
- Hernández Vega, Gabriela, 2009, "Reseña de Feminización de la matrícula de educación superior en América Latina y el Caribe", en *Revista de Historia de la Educación Latinoamericana*, vol. 13, pp. 286-288.
- Izquierdo, María Jesús, Francisco José León y Enrico Mora, 2008, "Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica", en *ArXius*, diciembre, núm. 19, pp. 75-90.
- Jiménez Nájera, Yuri, 2008, "Reestructuración neoliberal de la Educación Superior y Trabajo Académico: saldos iniciales en el caso de México", en *EduDoc. Centro de Documentación sobre Educación*, ITESO, Guadalajara.
- Marín, Leticia, 2004, "El sentido del trabajo como eje estructurante de la identidad personal y social: el caso de jóvenes argentinos", en *Fundamentos en Humanidades*, segundo semestre, año 5, núm. 10, pp. 43-52.
- Montes Silva, César, 2007, "Evaluación y burocracia: medir igual a los diferentes", en *Revista de la Educación Superior*, vol. XXXVI, núm. 3, pp. 7-24.
- Neffa, Julio César, 2010, "La transición desde los 'verdaderos empleos' al trabajo precario", en Enrique de la Garza y Julio César Neffa (coordinadores), *Trabajo, identidad y acción colectiva*, Plaza y Valdés Editores, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, Clacso, México, pp. 43-80.

- Organización Internacional del Trabajo, 2013, *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2013*, OIT, Ginebra.
- Papadópolos, Jorge y Rosario Radakovich, 2007, “Educación superior y género en América Latina y el Caribe”, en *Informe sobre la Educación Superior en América Latina 2000-2005*, Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe, Venezuela, pp. 117-128.
- Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores, Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, Poder Ejecutivo, Diario Oficial de la Federación, Publicado el miércoles 26 de diciembre de 2012 (vigente), disponible en <http://www.conacyt.mx/index.php/el-conacyt/convocatorias-y-resultados-conacyt/convocatorias-sistema-nacional-de-investigadores-sni/marco-legal-sni/reglamento-sni/841-reglamento2013-1/file> [consultado en línea el 1 de diciembre de 2014].
- Rodigou Nocetti, Maite et al., 2011, *Trabajar en la Universidad. (Des)igualdades de género por transformar*, Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba.
- Rondero López, Norma, 2006, “Modos de regulación del trabajo académico en las Universidades mexicanas: de la regulación laboral a la académica”, en *Revista Denarius*, núm. 13, pp. 125-149.
- Sennett, Richard, 2000, *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Anagrama, Barcelona.
- Shore, Chris, 2006, “La crisis de identidad de la antropología: la política de la imagen pública”, en *Bricolage*, año 4, núm. 6, pp. 58-65.
- Silva Montes, César, 2007, “Evaluación y burocracia: medir igual a los diferentes”, en *Revista de la Educación Superior*, julio-septiembre, vol. XXXVI, núm. 143, pp. 7-24.
- Universidad Autónoma Metropolitana, 2008, *Seguimiento de egresados. Generaciones 1998 y 2003*, Licenciatura en Antropología Social, División de Ciencias Sociales y Humanidades, Unidad

- Iztapalapa. México, Sistema de Información de Estudiantes Egresados y Empleadores, Encuesta de egresados 1998 y 2003, disponible en <http://www.egresados.uam.mx/Est9803/Iztapalapa/CSH/Licenciatura%20en%20Antropologia%20Social%201998-2003.pdf> [consultado el 1 de febrero de 2015].
- Weiss, Eduardo, 2012, “Los estudiantes como jóvenes. El proceso de subjetivación”, en *Perfiles Educativos*, vol. XXXIV, núm. 135, pp. 134-148.
- Wilss, Lynn, 2005, “Assisting Women Assisting Research: The Professional and Career Development Needs of Education Faculty Research Assistants”, ponencia presentada en *Women in Research (WiR)*, Woman Doing Research 2005 Conference, 24-25 de noviembre de 2005.