

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/307970305>

Ayudar a investigar. Estudio exploratorio de las experiencias y condiciones de trabajo de los ayudantes de Investigación en dos organizaciones universitarias

Conference Paper · May 2016

CITATIONS

0

READS

56

1 author:



[Abril Acosta](#)

Metropolitan Autonomous University

36 PUBLICATIONS 61 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Políticas públicas con enfoque de derechos humanos [View project](#)



Crecimiento y desarrollo económico [View project](#)



XIII Coloquio Internacional de Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación en Análisis Organizacional

Aproximaciones teóricas del análisis organizacional. Estudiando las realidades locales

Ayudar a investigar. Estudio exploratorio de las experiencias y condiciones de trabajo de los ayudantes de Investigación en dos organizaciones universitarias

Mesa Temática: Educación y Transformación social

Modalidad del trabajo: Investigación en Proceso

Autor(es): Abril Acosta Ochoa, Belem Rosario Velásquez Ojeda

E-mail de Contacto: abril_acosta@hotmail.es

25 -27 de mayo de 2016

Playa del Carmen, Quintana Roo, México

División de Ciencias Sociales y Económico Administrativas (DCSEA)
Boulevard Bahía s/n, esquina Ignacio Comonfort, Colonia del Bosque, Código Postal 77019.
Chetumal, Quintana Roo, México.



Ayudar a investigar. Estudio exploratorio de las experiencias y condiciones de trabajo de los ayudantes de Investigación en dos organizaciones universitarias

Resumen

Se presenta un primer avance de los resultados de una investigación enfocada a conocer las condiciones de trabajo, las experiencias y las opiniones de los ayudantes de investigación en la Universidad Autónoma Metropolitana y en la Universidad Nacional Autónoma de México. La investigación es de tipo exploratorio a falta de estudios que traten en profundidad esta temática, es asimismo comparativa y de corte cualitativo. Los resultados obtenidos a través de una investigación documental, de la experiencia de un evento organizado en la UAM Xochimilco con ayudantes de investigación, así como de entrevistas informales, nos permite reconocer que se requiere avanzar en la indagación de estos sujetos de estudio, atendiendo no sólo a los aspectos normativos que definen su relación con la organización universitaria a la cual prestan sus servicios, sino que integre la voz de los actores y les dote de sentido al interrelacionarla con diversos datos que nos permitan identificar el papel de los ayudantes en el logro de los objetivos organizacionales, y en el desarrollo de la investigación, la docencia, la vinculación y las labores administrativas.

Palabras clave: Ayudantes de investigación, organizaciones universitarias, condiciones laborales, marco normativo.

Introducción

El desarrollo científico descansa en gran medida en los procesos humanos directamente asociados con la generación y desarrollo de la ciencia y la tecnología, es decir, con lo que realizan quienes investigan para generar nuevos conocimientos. En México, las organizaciones universitarias y aquellas especializadas en la investigación que no realizan actividades de docencia (institutos y centros de investigación), concentran a quienes realizan las actividades de investigación como su personal de base o de apoyo.

La representación social que con mayor frecuencia está presente entre quienes forman parte de este tipo de organizaciones, es que “quienes investigan” son científicos o académicos prestigiado que han cultivado un campo de estudio. Las organizaciones universitarias y las especializadas en investigación requieren, sin embargo, de una diversidad de funciones y de perfiles que son necesarios para el cabal desarrollo de las actividades que constituyen la labor científica. Es decir, requieren del trabajo de otro tipo de personal que apoya y en muchos casos sostiene la labor investigativa.

Este trabajo es el primer informe de un estudio exploratorio que busca conocer las experiencias de quienes se desempeñan como ayudantes, asistentes y colaboradores de investigación en México en dos organizaciones universitarias: Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Se trata por igual de un tipo personal académico y de

investigación adscrito a una dependencia universitaria, como de estudiantes y egresados universitarios que son becarios o que sostienen un acuerdo laboral con un investigador pero en el marco de un espacio organizacional.

Entre los supuestos de investigación que se consideran para el estudio, podemos mencionar que se trata de una población que comparte condiciones de trabajo similares y suponemos, experiencias igualmente similares, pero que proviene de diversos perfiles disciplinares y que puede compartir experiencias previas igualmente heterogéneas. Es una población prácticamente desconocida en la investigación organizacional y también en la investigación educativa en México, no se conocen estudios especializados en esta temática. Nuestro interés se deriva en gran medida de la brecha de conocimiento que existe ante la carencia de datos puntuales que atiendan a los ayudantes de investigación, que nos permitan conocer su papel en el logro de los objetivos organizacionales, así como el marco regulativo que define sus responsabilidades, sus derechos y en general sus condiciones de empleo.

La investigación se encuentra en una etapa inicial, el plan de trabajo prevé comenzar con el levantamiento de datos de campo en corto plazo y plantear los primeros hallazgos más adelante a la luz de la comparación de los resultados en las dos universidades estudiadas. No es poco importante mencionar que al tratarse de un estudio exploratorio se parte de la carencia de datos más que de una base empírica inicial, o cuando menos similar, que permita delinear escenarios para el análisis. Esta condición del propio fenómeno de estudio ha requerido un tiempo considerable en el diseño de la investigación y en la

fundamentación de la misma.

Objetivos de la investigación

Los objetivos de la investigación se describen a continuación:

1. Conocer los aspectos normativos que regulan la relación contractual de los ayudantes de investigación en el contexto de dos organizaciones universitarias.
2. Analizar las condiciones de empleo y las experiencias de los ayudantes de investigación en dos organizaciones universitarias.
3. Conocer el papel de los ayudantes de investigación en el logro de los objetivos organizacionales, a través de una configuración inicial de las trayectorias académicas y laborales de algunos informantes seleccionados.

Diseño metodológico

Como se mencionó previamente, la presente investigación es exploratoria, entendemos que:

“Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema

de estudio” (Hernández Sampieri et al, 2010, p. 79). De acuerdo con Creswell (2012), en las investigaciones exploratorias se obtiene una importante colección de datos cualitativos para posteriormente desarrollar instrumentos cuantitativos. Este tipo de investigación permite desarrollar generalizaciones iniciales a partir de unos pocos casos iniciales cualitativos, pero que no son válidos más allá de su contexto particular.

La investigación exploratoria busca conocer fenómenos novedosos o de los que se sabe poco o nada, no constituye un fin en sí misma sino que es un punto de partida para investigaciones a mayor profundidad. Identifica áreas, contextos y situaciones de estudio (Hernández Sampieri, 2010), requerimientos metodológicos y teóricos, así como estrategias y herramientas de investigación.

En cuanto a sus objetivos, se trata de una investigación exploratoria comparativa, pues se pretende identificar las diferencias más notorias entre las dos universidades analizadas. Finalmente, debido al método empleado se trata de una investigación cualitativa, dado que no se pretende explicar las causas de los fenómenos sino tener una interacción cercana y profunda con los participantes, a quienes se puede dar voz reconociendo sus propias categorías, interpretaciones y explicaciones (Hammersley, 1993).

Es importante mencionar que se prevé aplicar un cuestionario a un conjunto de ayudantes de investigación, sin embargo el tratamiento y la naturaleza de las preguntas que constituye el instrumento es cualitativa. Por tanto, se trata de un método cualitativo pues los objetivos que se persiguen se relacionan con tener un

entendimiento profundo de los fenómenos, de los comportamientos, de las motivaciones y las significaciones de los participantes. Las preguntas de investigación son generales (Creswell, 2012), a través de las cuales se busca comprender los motivos por los cuales los sujetos actúan, piensan y construyen la realidad social de la forma como lo hacen.

Marco interpretativo y resultados preliminares

Primeros acercamientos. Instituciones, políticas de educación superior, ciencia y tecnología en la formación de recursos humanos

En las organizaciones, el nivel regulativo es primordial para comprender a las organizaciones. De acuerdo con Scott (1995) “los procesos de regulación implican la capacidad de establecer normas, inspeccionar la conformidad de los demás para ellos, y, cuando sea necesario, manipular sanciones-recompensas o castigos en un intento de influir en el comportamiento futuro” (p.27). Su importancia del análisis de las normas formalmente instituidas que regulan la vida de las organizaciones, se relaciona igualmente con el logro de los objetivos organizacionales, pues son las normas las que prevén determinados comportamientos que lo favorezcan.

Con base en este principio, se requiere tener claro que las instituciones cambian, es decir que se modifican y destruyen con el paso del tiempo como resultado de

decisiones políticas o jurídicas. Sin embargo las limitaciones informales encajadas en costumbres, tradiciones y códigos de conducta son resistentes o en ocasiones incompatibles con las políticas y normas. “Estas limitaciones culturales no solamente conectan al pasado con el presente y el futuro, sino que nos proporcionan una clave para explicar la senda del cambio histórico” (North, 1983, p. 17).

Las ayudantías de investigación son concebidas normativamente por algunas universidades, como en el caso de las organizaciones analizadas, la UAM y la UNAM (Tabla 2), como un medio para la capacitación y formación del personal que ulteriormente podría realizar actividades de investigación y docencia de tiempo completo. Es posible reconocer que esto podría tener discrepancias con lo que establecen normativamente otras organizaciones universitarias, lo cual requiere ser documentado.

Igualmente, reconocemos que en el caso de las relaciones laborales informales, es decir, del acuerdo entre un interesado en realizar actividades de investigación y un investigador que paga por estos servicios sin que medie un contrato, no existe un fin explícito más allá del intercambio entre los particulares, y por lo tanto si las actividades realizadas coadyuvan a la formación del ayudante, es un hecho no claramente explicitado, ni necesariamente esperado.

En el ámbito específico de las políticas de ciencia y tecnología, se puede identificar escasa claridad en términos de del papel de los ayudantes en el desarrollo de la investigación, la ciencia y la tecnología. Por otro lado, existe

escasa información acerca de las líneas, los objetivos, las acciones y estrategias a través de las cuales se habrá de formar a los recursos humanos en el ámbito científico. Las siguientes líneas resumen lo que al respecto se encuentra delineado en diversos documentos de política.

La investigación es una de las tareas sustanciales de las organizaciones universitarias y de investigación. En México, se realiza primordialmente en las 34 universidades estatales y las 9 federales (SES, 2015), además de los 27 centros de investigación que cubren los principales campos del conocimiento científico, tecnológico, social y humanístico (CONACyT, 2015).

La estrategia para fortalecer las capacidades de ciencia, tecnología e innovación descansa en incrementar los recursos, mejorar los niveles de capital humano, mejorar la infraestructura científica y tecnológica, implementar políticas que consideren la heterogeneidad entre las entidades y mejorar la vinculación entre los sectores académico y privado (PECiTI). De acuerdo con el CONACyT, la formación de recursos humanos de alto nivel consiste en fortalecer los programas de posgrado y otorgar becas para que se aliente y retenga a los mejores talentos y futuros investigadores.

De acuerdo con el PECiTI, si bien para generar más investigadores se consigna el objetivo de colocar recursos humanos especializados en el mercado laboral, no se contempla una estrategia claramente definida para formarlos, promocionarlos, o para generar las condiciones que propicien su estabilidad laboral. En México no contamos con datos disponibles acerca del número de ayudantes de investigación

que colaboran en las universidades y en los centros de investigación, únicamente cuando esta figura constituye una de las categorías en las que se agrupa el personal académico pese a que se destinan recursos ex profeso para su contratación, como en el caso de los proyectos de investigación financiados y para el apoyo de los integrantes del Sistema Nacional de Investigadores nivel III y emérito por parte del CONACyT (2015).

Igualmente, no existen datos que nos permitan conocer cómo se enseña y se aprende a investigar, cuántos de estos ayudantes logran desarrollar una carrera como profesores o investigadores, ni cómo son los procesos y procedimientos que se siguen en las diversas áreas de estudio. Es decir, la política de formación de científicos y tecnólogos, así como la incorporación de jóvenes como participantes-apoyo en los proyectos, no supone seguimiento formal y permanente pese a que representa un esfuerzo económico que ameritaría, de parte del Estado, obtener nuevos cuadros especializados que fomenten el desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación en todas sus áreas de conocimiento, y que figuren en un ulterior recambio generacional.

La evaluación de impacto del Programa de Formación de Científicos y Tecnólogos en 2008 por el CONACyT, el Foro Consultivo Científico y Tecnológico y el Centro Redes, muestra que más del 60% de los ex becarios participó en proyectos de Investigación y Desarrollo (I+D) durante el tiempo de goce de la beca. Un 50% de los ex becarios participó en proyectos de I+D con posterioridad a la beca, y el 40% se empleó en alguna universidad pública o privada en actividades de docencia o investigación.

A la fecha, el Subprograma de Incorporación de Jóvenes Académicos de Carrera a la UNAM y el Programa Cátedras CONACyT para Jóvenes Investigadores (en el que pueden solicitar apoyo todas las universidades), han sido los métodos instrumentados para fomentar los procesos de cambio generacional. Ambos indican como requisito el grado de doctor y experiencia en la investigación además de un límite de edad, sin embargo ninguno de ellos tiene relación clara y directa con los programas de posgrado, como tampoco con la experiencia formativa y curricular derivada de los apoyos para ayudantes de profesor o de investigador que otorgan las universidades y el CONACyT.

Si bien no contamos con datos puntuales, existen diversas ideas en torno al papel de los ayudantes en los procesos de investigación. En principio, no es posible afirmar que exista un tipo de ayudante de investigación, sería esperable que haya diferencias entre ellos derivadas de su perfil, habilidades, experiencia, grado de involucramiento y la relevancia de las actividades que realiza según el papel que le otorga el equipo de investigación, así como de sus condiciones materiales y simbólicas. Por tanto una combinación de factores endógenos y exógenos a los propios ayudantes hacen bastante difícil establecer de forma determinante si representan un apoyo técnico, o si en cambio aportan mucho más que eso.

Los datos disponibles indican que en 2012 México contaba con 46,066 investigadores, es decir que su proporción por cada mil integrantes de la Población Económicamente Activa fue de 0.9, cifra mucho menor que la de países desarrollados como Alemania (7.9) y Reino Unido (8.2); es menor incluso respecto a algunos países de América Latina (PECiTI: 24).

Representación de los ayudantes de investigación como personal académico singular

A través de la revisión los datos obtenidos a través de una revisión a los informes de rectoría de la UAM y de los anuarios y agendas estadísticas de la UNAM, logramos sistematizar algunos datos recientes acerca de la proporción de los ayudantes de investigación, respecto al total del personal académico. Como puede observarse en la Tabla 1, mientras que en la UNAM los ayudantes de investigación han mantenido su proporción respecto al total del personal académico, en la UAM disminuyó 2% en el periodo 2010-2014. Pese a lo anterior, se trata de cerca de la décima parte del personal académico, una proporción que nos obliga a reconocerlos como integrantes activos en sus organizaciones universitarias.

Tabla 1.

Ayudantes de investigación en la UAM y en la UNAM 2010-2014

	2010			2011			2012		
	Total	Ayudantes	%	Total	Ayudantes	%	Total	Ayudantes	%
UNAM	31906	4067	13%	32363	4020	12%	32621	4147	13%
UAM	2,598	277	11%	3004	286	10%	3026	286	9%
	2013			2014					
	Total	Ayudantes	%	Total	Ayudantes	%			
UNAM	33525	4385	13%	34138	4475	13%			
UAM	3057	282	9%	3124	277	9%			

Fuente: elaboración propia con base en informes de rector de la UAM y Anuarios y Estadísticas de la UNAM

Aspectos normativos que regulan el trabajo de los ayudantes de investigación en la UAM y la UNAM

Los ayudantes de investigación conforman un grupo heterogéneo y en cierta medida itinerante, pero simultáneamente permanente en las organizaciones dedicadas a la investigación. Esto es así porque en algunas de ellas la figura de ayudante o de asistente de investigación constituye una de las categorías del personal académico, como es el caso de la UAM (Reglamento de Ingreso y Permanencia del Personal Académico) y de la UNAM (Estatuto del Personal Académico).

En ambos casos son trabajadores temporales. En la UAM el contrato tiene una duración de un año con posibilidad de renovarse por dos periodos anuales, mientras que en la UNAM hasta en cuatro ocasiones (ver tabla 2). En lo referente a las funciones que conforman su puesto de trabajo, existe escasa claridad respecto a qué tipo de actividades realizan; en el caso de la UNAM se describe que “auxilian a los profesores y los investigadores”, de forma similar en la Universidad Autónoma Metropolitana se indica que los ayudantes participan “coadyuvando con los profesores en sus actividades académicas”. En ambos casos se enfatiza el papel formador de estos puestos de trabajo (tabla 2).

Tabla 2.

Ingreso y permanencia de los ayudantes de investigación. UAM y UNAM

	UAM	UNAM
--	-----	------

<p>Ingreso</p>	<p>Artículo 165.- Los ayudantes ingresarán a la Universidad mediante concurso de evaluación curricular para ayudantes, el cual será practicado por las comisiones dictaminadoras divisionales</p>	<p>Artículo 20.- Los nombramientos de los ayudantes se otorgarán por un plazo no mayor de un año y podrán renovarse hasta por cuatro veces, siempre que hayan cumplido satisfactoriamente con sus labores y que así lo requieran los planes y programas de la dependencia a la que estén adscritos y los de formación de personal académico.</p> <p>El consejo técnico de cualquiera de las dependencias, con base en sus propias necesidades podrá aprobar la prórroga de los nombramientos de los ayudantes por un número mayor de años. La adscripción de los ayudantes se hará de acuerdo con las bases que fije al efecto el consejo técnico o interno en su caso, de la dependencia respectiva.</p>
-----------------------	--	--

Funciones	Artículo 3.- Ayudante de licenciatura o posgrado. Es quien ingresa a la Universidad mediante concurso de evaluación curricular para ayudantes, con el fin de capacitarse académicamente, coadyuvando con los profesores en sus actividades académicas, por un término no menor de un año ni mayor de tres	Artículo 20.- Son ayudantes quienes auxilian a los profesores y los investigadores en sus labores. La ayudantía debe capacitar al personal para el desempeño de funciones docentes, o de investigación.
Método de ingreso	Artículo 167.- En los concursos de evaluación curricular para ayudantes se practicarán las siguientes evaluaciones: I Análisis de los antecedentes académicos; II Análisis del trabajo escrito que, sobre los programas del área de conocimiento en que se concursara o sobre el desarrollo de algún tema relacionado con dichos programas, deberán presentar los concursantes en un máximo de cinco cuartillas, y	Artículo 24.- Para nombrar y promover a los ayudantes de profesor por horas el consejo técnico a propuesta del director de la dependencia, establecerá el o los procedimientos que estime adecuados a las necesidades de la propia dependencia.

	<p>III Entrevista para examinar los conocimientos que posean los concursantes en el área de concurso, donde también se podrán certificar, aclarar o ampliar los datos conducentes de la información curricular.</p>	
<p>Tiempo de contrato</p>	<p>Un año.</p> <p>Hasta dos refrendos</p>	<p>Un año.</p> <p>Hasta cuatro refrendos</p>
<p>Labores</p>	<p>Artículo 166.- Los ayudantes se incorporarán a la Universidad con el fin de capacitarse académicamente, coadyuvando con los profesores en actividades de docencia, de investigación y de preservación y difusión de la cultura, por un término no menor de un año ni mayor de tres</p>	<p>Artículo 27.- Los técnicos y los ayudantes tendrán las siguientes obligaciones:</p> <p>a) Prestar sus servicios, según el horario que señale su nombramiento y de acuerdo con los planes y programas de la dependencia a la que se encuentren adscritos;</p> <p>b) En su caso, coadyuvar en el plan de actividades del profesor o</p>

		<p>investigador del que dependan;</p> <p>c) Enriquecer y actualizar sus conocimientos;</p> <p>d) Abstenerse de impartir clases particulares remuneradas o no a los alumnos de las cátedras en que sean ayudantes, y</p> <p>e) Las demás que señalen su nombramiento y la Legislación Universitaria.</p> <p>Artículo 28.- Los ayudantes de profesor no podrán ser encargados responsables de una cátedra, ni impartir más del 15% de un curso los del nivel A; del 25% los del nivel B y del 40% los del nivel C.</p>
Niveles	y	Artículo 10.- Los ayudantes se
		Artículo 21.- Los ayudantes de

<p>categorías</p>	<p>dividen en:</p> <p>I De medio tiempo, y</p> <p>II De tiempo parcial.</p> <p>Artículo 11.- El ayudante de tiempo parcial es aquél que dedica a las actividades académicas quince horas semanales o menos.</p> <p>Artículo 12.- Las categorías de los ayudantes de licenciatura son “A” y “B” y las de los ayudantes de posgrado “A”, “B” y “C”.</p>	<p>profesor serán nombrados por horas, y medio tiempo o tiempo completo. Los ayudantes de investigador serán designados por medio tiempo o tiempo completo.</p> <p>Los ayudantes por horas podrán ocupar los niveles A o B y auxiliar a los profesores en una materia determinada, un curso específico o una sección académica, sin exceder de doce horas semanarias, salvo que por acuerdo especial del consejo técnico se autorice un número mayor de horas.</p> <p>Los ayudantes de profesor, o de investigador de medio tiempo o de tiempo completo podrán ocupar cualquiera de los niveles siguientes: A, B o C y realizarán las labores determinadas en los planes y programas de trabajo de</p>
--------------------------	---	--

		la respectiva dependencia.
--	--	----------------------------

Fuente: elaboración propia con base en el Reglamento de Ingreso y Permanencia de la UAM y el Estatuto del Personal Académico de la UNAM

Con base en los datos recopilados a través de la experiencia y de la observación directa y de entrevistas informales con garantía de total anonimato a los informantes, se lograron obtener algunos datos que se traducen a continuación.

En particular, el evento realizado en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco durante 2015 “Primer Coloquio de Ayudantes de Investigación” nos permitió identificar que en esta universidad y en otras que participaron, existe una amplia gama de situaciones particulares, condiciones laborales, experiencias y una multiplicidad de percepciones de los ayudantes de investigación.

Es común encontrar que realizan múltiples actividades imprescindibles para la vida de la universidad; el Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley Orgánica, así como los estatutos y reglamentos específicos los reconoce como parte del personal académico. Dado que en ambos casos se trata de contrataciones temporales, si bien en la UAM existe la figura del ayudante de tiempo completo debido a su jornada laboral, se contratan por tiempo determinado, es decir, esta categoría del personal académico está delimitada a un periodo de tiempo breve y se circunscribe a labores de apoyo a la academia, que pueden ser por tanto diversas en su naturaleza dado que el trabajo académico requiere con frecuencia de actividades administrativas y técnicas, más que exclusivamente de investigación.

Por ejemplo en el caso de la UAM se especifica que los ayudantes seguirán el plan de actividades académicas y cumplirán con las tareas que se les asignen en el área de conocimiento a la que se incorporen, no podrán desarrollar sistemáticamente las tareas específicas de servicios técnicos del área de conocimiento en la que se incorporen (clausula 52).

En ambos casos, se lleva a cabo una evaluación curricular, sin embargo mientras que en la UNAM existen diferencias entre las escuelas y facultades respecto a los institutos, en la UAM es necesario realizar en algunos casos una exposición de un ensayo o trabajo breve, frente a los miembros de una comisión evaluadora.

En cuanto al tiempo de dedicación, si bien tanto normativamente como en el contrato firmado se estipula que los ayudantes laborarán una jornada determinada (de cuatro horas diarias en el caso de medio tiempo y de ocho en el caso de tiempo completo), es usual que se solicite laborar una mayor cantidad de horas diarias sin remuneración extra, fenómeno que se observa en el campo laboral abierto. Un cálculo insipiente derivado de la observación empírica en las dos universidades analizadas nos lleva a considerar que alrededor del 80% de los ayudantes labora un tiempo mayor al estipulado en sus contratos.

En necesario aclarar que en ambas organizaciones existe una clasificación relativamente amplia de ayudantes, que incluye a aquellos concentrados en el apoyo a la docencia, o bien en la investigación. En el caos de los ayudantes de investigación, algunos se concentran en las labores de la formación básica, mientras que otros apoyan al posgrado.

Aunque, el quehacer de este tipo de personal se encuentre contemplado en el marco normativo antes descrito, las actividades cotidianas que realizan pueden ser múltiples, en ocasiones incluso alejadas de lo que se estipula normativamente. Hemos identificado cuatro modelos básicos de ayudantes de investigación de acuerdo con las actividades preponderantes que realizan de forma cotidiana:

- Modelo docente: Se refiere a un modelo donde se privilegia o se apoya de forma central a la docencia, con algunas interacciones de tipo logístico, administrativo o de apoyo a la investigación, si bien de forma colateral a las actividades docentes (apoyo en organización de eventos, acompañamiento a los alumnos y sus necesidades, entre otros).
- Modelo de investigación: Se realizan exclusivamente, o casi exclusivamente, actividades de investigación. Se refiere fundamentalmente al personal adscrito a los institutos de investigación.
- Modelo Administrativo: Dedicado a prestar servicios administrativos básicos tales como realización de trámites en la propia dependencia o fuera de ella. Estos trámites pueden o no estar relacionadas con los objetivos de la Universidad. No gestionan. Sólo entregan documentación.
- Modelo Administrativo- Logístico: Además de las funciones anteriores, realizan actividades encaminadas al buen funcionamiento del área al que se encuentren asignados: área de investigación, coordinación de licenciatura o de posgrado, proyecto de investigación; sin embargo, aún no se vinculan propiamente ni a la investigación ni a las actividades académicas.

- Modelo Logístico- Gestión- Apoyo a la docencia: Las actividades administrativas que llega a realizar se encuentran vinculadas directamente con el área donde se desempeña. Por otra parte, apoyan el buen funcionamiento del lugar de trabajo y sus procesos, además de comenzar sus primeros acercamientos con la docencia mediante acciones de acompañamiento al profesor.
- Modelo Logístico-Gestión- académico: En esta categoría, los ayudantes de investigación juegan un papel esencial conocen los procesos administrativos, académicos y de investigación de sus áreas, los realizan y en ocasiones los delegan a otros ayudantes, administrativos o estudiantes de servicio social, pero sobre todo, se encuentran vinculados a la academia mediante la asignación de carga docente de curso o seminario. También se encuentran vinculados a actividades de investigación.

La experiencia de intercambio con ayudantes de investigación ha permitido obtener algunos datos que nos permiten entender con mayor detenimiento su experiencia. En particular, se hizo visible que la flexibilidad de sus funciones y la ampliación de su jornada de trabajo es percibida como una sobrecarga y, eventualmente, como un tipo de precarización de su trabajo. A esto se añade que algunos perciben que laboran en un contexto estresante y un mínimo o nulo reconocimiento de su esfuerzo por parte de los actores con quienes colaboran.

Entendemos al trabajo precario como aquel que se aparta de las formas “típicas” del empleo asalariado estable y de tiempo completo, se ha definido como “el empleo inestable, menos protegido socialmente y con el que no se pueden conseguir recursos suficientes” (Neffa, 2010:47).

Con base en los datos recopilados tanto en el Primer Coloquio de Ayudantes celebrado en la Uam Xochimilco, como a través de las entrevistas, se identificaron cuatro modelos de ayudantes de acuerdo con los propósitos personales que los han llevado a emplearse en este puesto, estos pueden resumirse en:

1. Aspirantes a un posgrado. Son quienes al concluir su licenciatura se integran como Al para adquirir nuevos conocimientos, relaciones o ampliar su Curriculum Vitae con el fin de ingresar a un programa de Posgrado.
2. Aspirantes a un mejor empleo. Egresados de licenciatura o maestría que ingresan por un periodo de tiempo breve, lo ven como un empleo temporal mientras encuentran una mejor oferta laboral. No cuentan con propósitos de continuar su formación académica.
3. Vínculados al medio. Son los pasantes de Licenciatura, Maestría y Doctorado, quienes tienen como objetivo inmediato obtener el grado académico, por lo que acceden a estos puestos para no desvincularse totalmente de la academia y la investigación.

4. Aspirantes a una plaza académica. Aquellos que han finalizado una maestría o doctorado y buscan enriquecer su currículum para acceder a una plaza de profesor titular en alguna de las unidades de la UAM o de otra IES.

Como puede observarse, para fines normativos y formales los ayudantes de investigación son un tipo de personal académico específico, claramente diferenciado del resto de las categorías reconocidas normativamente. Sin embargo, el desempeño de estas funciones es complejo, gran parte de los aspectos constitutivos de su labor son observables sólo a través de identificar las culturas organizacionales y el nivel informal en el cual tienen lugar las interacciones.

Se trata de un conjunto de personas que se enfrentan a múltiples retos y condiciones, en ocasiones intermedias entre lo administrativo y lo académico, entre ser estudiante y ser académico, y que no sólo coadyuvan en las actividades de investigación y docencia como el nombre del puesto lo indica, también se involucran en las actividades secretariales, del área de correspondencia, de relaciones públicas, de gestoría y conocimiento de procesos, no siempre con la remuneración económica o simbólica proporcional a su desempeño.

Conclusiones y nuevos puntos de partida

Es posible reconocer que el ayudante de investigación constituye una categoría de

estudio que requiere atención de la investigación organizacional, y que su reconocimiento requiere no sólo datos numéricos sino otros insumos de información que permitan valorar cualitativamente en qué medida su trabajo constituye una labor relevante entre el conjunto de actividades que se siguen durante el desarrollo de una investigación. Pero también para reconocer el trabajo de esos trabajadores de la academia que constituyen una fuerza de trabajo simultáneamente permanente y temporal en las universidades y en los centros de investigación, sin la cual no sería posible generar nuevos conocimientos.

Este evento es loable por sus intenciones y sus resultados, sin embargo, tengo la seguridad de que en cada espacio donde labora más de un AI existen intenciones por mejorar el desempeño de la labor en un ambiente realmente idóneo. Por ejemplo a través de acciones tan simples como la iniciativa de las AI del área de posgrados quienes al sentirse poco valoradas en el ámbito social y de relaciones informales, se han cohesionado y creado espacios de convivencia alternos al área de trabajo, cuyo producto ha sido el reconocimiento mútuo de las personas y sus labores y una identidad colectiva que se está gestando.

Reiteramos que el tema y las experiencias son sumamente extensas y variadas, se requiere documentar con mayor profundidad tanto las cuestiones normativas que definen su papel, como las experiencias, percepciones, la satisfacción en el trabajo y los procesos de integración a la organización para la cual laboran. En un segundo momento, la intención es avanzar en esta investigación pero también atender cuestiones de mayor profundidad como la identificación de cuál es el papel de los ayudantes en los procesos de desarrollo de las investigaciones,

científicas, de las actividades docentes y de los procesos administrativos que constituyen con cierta frecuencia aspectos no clarificados en su contrato, pero que norman su relación con los grupos de académicos con los cuales colaboran.

Referencias

CONACYT (2005). Reglamento vigente del Sistema Nacional de investigadores. México: CONACyT.

_____ (2014). Programa Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación 2014-2018. México: CONACyT.

Creswell, John (2012). Educational Research. Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research. Boston: Pearson Higher Education- University of Nebraska–Lincoln. UAM (2015).

Hammersley, Martyn (1995). “Theory and evidence in qualitative research” en Quality & Quantity: International Journal of Methodology, número 29, pp. 55-66. Netherlands: Kluwer Academic Publishers.

Hernandez Sampieri, Roberto et al. (2006). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill.

Neffa, Julio Cesar (2010) “La transición desde los verdaderos empleos al trabajo precario” en De la Garza, Enrique y Neffa, Julio Cesar (coords.) Trabajo, identidad y acción colectiva, México: UAM-Iztapalapa, Clacso y Plaza y Valdés, Pág.43-80.

North, Douglass (1993). Instituciones, cambio institucional y desempeño económico. México: Fondo de Cultura Económica.

Scott, Richard (1995). Institutions and organizations. [S.L.] Sage publications.

Sitios de Internet

Consejo Nacional de Ciencia y tecnología (Conacyt), en línea: [http://www.conacyt.mx/index.php/el-conacyt/centros-de-investigacion-](http://www.conacyt.mx/index.php/el-conacyt/centros-de-investigacion-conacyt/directorio-de-centros-de-investigacion-conacyt)

[conacyt/directorio-de-centros-de-investigacion-conacyt](http://www.conacyt.mx/index.php/el-conacyt/centros-de-investigacion-conacyt/directorio-de-centros-de-investigacion-conacyt)

Subsecretaría de Educación Superior (SES), en línea: <http://www.ses.sep.gob.mx/instituciones-educacion-superior>

UAM. Ley Orgánica de la Universidad Autónoma Metropolitana, UAM, 2015, en línea: http://www.uam.mx/legislacion/legislacion_uam_septiembre_2015.pdf

UAM (2014), Contrato Colectivo de Trabajo de la Universidad Autónoma Metropolitana, versión vigente para el periodo 2014-2016, en línea: <http://www.uam.mx/transparencia/cct.html>

UAM. Informes de Rectoría, 2010-2014, en línea: <http://www.uam.mx/informesrg/>

UNAM. Estatuto del Personal Académico. En línea: <http://dgapa.unam.mx/html/normatividad/epa.html>

UNAM. Anuarios y Agendas Estadísticas 1959-2015, en línea: <http://agendas.planeacion.unam.mx/#>