

La trayectoria laboral de los egresados de un Doctorado Interinstitucional en Psicología

ERIKA YADIRA MACÍAS-MOZQUEDA,¹ MARÍA GABRIELA LUNA-LARA²



Resumen

Este estudio indaga las condiciones laborales y explica el tipo de trayectoria laboral de los egresados de un Doctorado Interinstitucional en Psicología perteneciente al Programa Nacional de Posgrados de Calidad en México. Es un estudio de caso explicativo, en el que se identifica el tipo de contrato, la jornada laboral, el tipo de institución y las actividades que realizan antes y después del doctorado. Se comparan la movilidad entre los empleos, los beneficios laborales y la pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores como consecuencia de obtener el grado. Se identificaron diferencias importantes a partir del tipo de contrato e institución en la que laboraban antes de ingresar el doctorado.

Palabras clave: Doctorado, Trayectoria laboral, Estudios de posgrado, Egresados, Movilidad ocupacional

The Labour Trajectories of Graduates from an Interinstitutional Doctorate in Psychology

Abstract

This study investigates the labour conditions and explains the type of labour trajectory of the graduates of an Inter-institutional Doctorate in Psychology belonging to the National Quality Postgraduate Program in Mexico. It is an explanatory case study, in which the type of contract, the working hours, the type of institution and the activities carried out before and after the doctorate are identified. Mobility between jobs, labor benefits and belonging to the National System of Researchers as a consequence of obtaining a doctorate in psychology are compared. Important differences were identified based on the type of contract and institution in which they worked before entering the doctorate.

Key Words: Ph, D. Degrees, Labour Trajectory, Graduate Studies, Graduate, Occupational Mobility.

Recibido: 11 de agosto de 2020
Aceptado: 19 de septiembre de 2020
Declarado sin conflicto de interés

1 Profesora del Departamento de Psicología Aplicada. Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara. erika.macias@academicos.udg.mx

2 Universidad de Guanajuato, Campus León. Coordinadora del Doctorado Interinstitucional en Psicología. docpsico@ugtomx.onmicrosoft.com

Esta investigación se realizó durante una estancia posdoctoral con beca del CONACyT.

Introducción

El Doctorado Interinstitucional en Psicología (DIP) inicia sus actividades en 2008 entre cinco universidades públicas de la región Centro Occidente de la ANUIES: Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA), Universidad de Colima (UCOL), Universidad de Guadalajara (UdeG), Universidad de Guanajuato (UG) y la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH). Su finalidad es formar recursos humanos de alto nivel académico que realicen investigación científica, apliquen el conocimiento y practiquen la docencia en miras a contribuir al desarrollo de la Psicología (Centro Universitario de Ciencias de la Salud, 2020).

Al egresar la primera generación, el dictamen Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) lo ubica en el nivel de programa en formación y en una segunda evaluación sube al nivel de programa consolidado. Es un posgrado con orientación en investigación con una duración de seis semestres. El cuerpo académico está conformado por docentes de las cinco universidades, lo que permite enriquecer la experiencia educativa y de investigación con un amplio equipo de investigadores expertos y de gran trayectoria. Los estudiantes tienen que acreditar cuatro seminarios temáticos y seis seminarios de investigación, los cuales se organizan en las distintas sedes, lo que conlleva movilidad entre las cinco universidades, tanto de los estudiantes como de los profesores. Se estructura a partir de tres Líneas de Aplicación y Generación de Conocimiento (LGAC):

- Psicología de la salud.
- Psicología social.
- Psicología educativa.

En 2019 el programa contaba con cinco generaciones de egresados de los cuales el 90% ya se habían graduado (defensa de tesis) al momento de la realización del estudio, lo que refleja muy alta eficiencia terminal del programa. El 38% de los egresados pertenecían Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del CONACyT.

Trayectoria laboral

En este estudio nos enfocamos a los egresados del DIP y su trayectoria laboral la cual se define como “el recorrido en los distintos puestos de trabajo y activi-

dades profesionales que desarrollan los individuos, derivados de la formación recibida y la combinación de factores micro y macrosociales” (Jiménez, 2009, p. 3). En esta definición de trayectoria se considera la movilidad entre posiciones laborales que se observan tanto dentro de una misma institución como entre instituciones, por lo tanto, se utiliza información retrospectiva que permite enlazar y explicar la dinámica de los recorridos por las diferentes posiciones laborales que recorre un profesionista.

En este tenor, Pries (1997) define la trayectoria como una secuencia de posiciones ocupacionales laborales en el tiempo. Ambas definiciones hacen énfasis en la movilidad, por lo que en la trayectoria laboral de los doctores en Psicología no se espera encontrar posiciones estáticas, al contrario, las posiciones laborales se encuentran en movimiento, y el elemento determinante en nuestro estudio es el movimiento como consecuencia de la culminación de los estudios de doctorado.

Se utilizó la lógica de movilidad que Hualde (2001) clasifica como externa e interna. La movilidad externa se refiere a salidas del mercado de trabajo o cambios de empleador y la movilidad interna se produce dentro de la institución ya sea a través de ascensos u ocupación de puestos de mayor jerarquía, lo que denominamos movilidad vertical, o cambios de puesto en la misma categoría, lo que denominamos movilidad horizontal.

La teoría que se utilizó para abordar las trayectorias laborales es la propuesta de la Teoría Sociológica del Mercado de Trabajo (TSMT) en la que se explican “los mecanismos, las normas y prácticas sociales de la formación y capacitación, del acceso de personas y del reclutamiento para actividades productivas, de la ubicación de puestos y la asignación de actividades productivas y personas de la movilidad horizontal correspondiente y de la remuneración, los ascensos y la movilidad vertical respectivos” (Pries, 1997:72).

Con la TSMT, Pries (2016) explica la construcción de la trayectoria laboral a partir de cinco instituciones sociales, las cuales estructuran las formas y normas de convivencia social mediante complejas configuraciones de reglas, normas, recursos y medios. A dichas instituciones les llama instituciones sociales reguladoras: la profesión, la organización, el mercado, la red social y el régimen público.

La profesión como institución social reguladora de la trayectoria laboral se refiere a la estabilidad y constancia en la ocupación en los diferentes empleos o posiciones laborales; se puede apreciar en la trayecto-

ria laboral un “conjunto específico de actividades, competencias y orientaciones ocupacionales que están certificados socialmente –regulado por organizaciones gremiales corporativas” (Pries, 1997:88-89).

Esta institución social reguladora es la primera que determina la trayectoria laboral de los doctores en Psicología, ya que uno de los requisitos de ingreso al DIP es que la licenciatura de origen sea en Psicología, con alguna maestría del área o afin. A partir del perfil de ingreso ya se está seleccionando a quienes han seguido una trayectoria laboral en el campo de la Psicología, por lo tanto, las actividades profesionales que realizan, las competencias que han desarrollado tanto con la experiencia laboral como con la maestría afín y el resto de preparación académica han contribuido a formar una trayectoria laboral especializada en el campo disciplinar de la Psicología.

Además de la profesión, la otra institución social reguladora es la organización, la cual tiene sus propias reglas de reclutamiento, capacitación, mecanismos para cubrir las vacantes y mecanismos de movilidad. Los criterios de remuneración se definen internamente fuera de lógica de la profesión. Existe una “normatividad frente a la dinámica de trabajo y empleo que se negoció y desarrolló en el ámbito de la organización específica y que define el territorio parcial de prácticas, normas, mecanismos” (Pries, 1997:84).

Estudios previos de egresados de doctorados

Estudios antecedentes de reinserción laboral como el de Chavoya (2013) describen las condiciones laborales de un doctorado en ciencias sociales en una universidad pública, enfatizando que quienes ingresaban al programa ya contaban con experiencia laboral y un empleo. Las características laborales al egreso refieren mejoría en los ingresos económicos en un 66% de los casos y muy poco desempleo. Sin embargo, solo un 57% obtiene una plaza definitiva en alguna institución de educación superior, el resto tenía condiciones laborales inestables con contratos temporales y en algunos casos con dos empleos. La mayoría laboran en instituciones de educación superior (IES) o en la Secretaría de Educación. Había casos que realizaban actividades no acordes con su perfil profesional. No se encontró evidencia de que el doctorado contribuyera a la movilidad laboral. La autora considera necesario fortalecer los apoyos para los nuevos doctores ya que los concursos para obtener una plaza de investigador son cada vez más reducidos.

Resultados similares se encuentran en las condi-

ciones y la trayectoria laboral de los egresados de posgrados de una universidad pública del estado de Sonora donde el 75% de los egresados de los doctorados trabajaban antes de ingresar al programa, ya que se desempeñaban como docentes y/o investigadores con una antigüedad de 9 años en promedio con un mínimo de 2.8 y un máximo de 19.7 años. Sin embargo, una parte de ellos interrumpe su trayectoria laboral para dedicarse exclusivamente a los estudios; al término del programa solo el 46.4% se encontraban trabajando, lo que les lleva a una reinserción laboral muy exitosa ya que a los seis meses del egreso laboraban el 93% de los cuales el 94% labora en el sector educativo y nueve de cada diez lo hace en instituciones públicas, por lo que las IES públicas son las principales instituciones receptoras de los nuevos doctores. Los beneficios que obtuvieron el 53% de los egresados respecto al empleo previo al doctorado fueron en la mejoría de ingresos económicos y en un mejor puesto el 51%; sin embargo, la percepción de seguridad laboral solo se apreciaba en el 62% de los casos, quienes contaban con contratos indeterminados; el resto se empleaban con contratos temporales. (Burgos, López, Coronado & García, 2018).

Siguiendo esta misma tendencia, en la trayectoria laboral de egresados de un doctorado en educación, se identificó que el 78% laboraban en IES, principalmente en posgrados y en instituciones públicas. Sin embargo, solo el 7.4% posee un nombramiento de investigador. La jornada laboral en el 74% de los casos es de tiempo completo y la movilidad interna ascendente se identificó en el 52% de los casos en los que observaba mayor productividad y multiplicidad de funciones, esto es docencia, investigación y gestión, por lo que ocupaban cargos de mayor responsabilidad y jerarquía, así como contaban con mayores ingresos económicos ya sea por la posición jerárquica y/o por el estímulo del SNI, el 56% manifestó mejorías en su salario (Jiménez, 2014).

Bermúdez (2014) describe las condiciones laborales de mujeres colombianas que migran a México para estudiar un posgrado como estrategia para enfrentar un escenario laboral muy competitivo; describe que la mayoría de las doctoras se reinsertan en condiciones laborales de flexibilidad, incertidumbre e inseguridad social. Los contratos temporales y el subempleo generalizado se encontraron con mayor énfasis en las áreas de las ciencias sociales en contraste con las doctoras egresadas de las ciencias naturales.

Hacia el Norte del continente, en Estados Unidos, el centro de Estudios de la Fuerza Laboral de la Aso-

ciación Americana de Psicología reporta que en el año 2017 el 26% de los egresados de doctorados en Psicología habían obtenido contratos definitivos, el 37% estaban en estancias posdoctorales y el resto no tenía compromisos laborales. El 48% laboraba en la academia, en otros empleos un 27% y el restante 25 % trabajaba en la industria. En este país se observa mayor presencia de doctores en psicología fuera de la academia, se aprecia mayor vinculación hacia el sector productivo (Christidis, Conroy & Lin, 2020).

En conclusión, quienes ingresan a un doctorado ya cuentan con una trayectoria laboral principalmente en el sector educativo, quienes tienen que reinsertarse se encuentran con condiciones inestables principalmente con contratos temporales, aunque el desempleo es muy reducido. Un poco más de la mitad refirieron incremento en sus ingresos y movilidad vertical. Las principales actividades que realizan son docencia y, alrededor de un tercio, investigación, laborando principalmente en IES públicas.

Tipologías de trayectoria laboral de egresados de doctorados

Jiménez (2014) tipificó la trayectoria de diez generaciones de un doctorado en educación y construyó una tipología de trayectoria laboral con base en la diversificación y profundización de la práctica profesional de los egresados del programa. En función de realizar docencia, gestión y/o investigación se caracterizaron las trayectorias en: unifuncionales, bifuncionales y polifuncionales. Previo al doctorado, la mayoría de las trayectorias eran unifuncionales, al desarrollarse principalmente en la docencia y, en un menor porcentaje, bifuncionales al desarrollar docencia y gestión. Al egreso del doctorado la mayoría desarrollaba una trayectoria laboral bifuncional con actividades de investigación y docencia y en menor porcentaje investigación y gestión. Era de esperarse que posterior al doctorado la actividad que más se incrementara era la investigación por la naturaleza del posgrado.

La tipología de trayectoria laboral de profesionistas que construyeron Macías & Enciso (2018) se sustenta en un estudio de egresados de maestrías pertenecientes al PNPC en el área económico administrativa y en educación de una universidad pública. Los autores propusieron 7 tipos de los cuales tres explican las trayectorias de los doctores. En el primer tipo, el posgrado especializa la actividad laboral, explica los casos de profesionistas que estudian el posgrado en el mismo campo disciplinar a la licenciatura y las

actividades laborales presentan concordancia con la formación académica, por lo que la trayectoria laboral es especializada. En el segundo tipo el posgrado mejora las condiciones laborales modificar las actividades que realiza el egresado, por lo que el grado académico es el que conlleva el beneficio y no la formación recibida en la maestría. Por último, el tercer tipo se refiere a la trayectoria laboral con doctorado con beneficios profesionales y laborales en donde los profesionistas se desarrollaban en el área académica con una alta relación entre las actividades que realizaban y la formación que habían recibido así como con beneficios profesionales y laborales, lo que podríamos denominar como una trayectoria laboral exitosa.

Un elemento importante a considerar en la trayectoria laboral de los egresados de posgrados es su ingreso al SNI, el cual es un programa desarrollado por el CONACyT que además de otorgar el reconocimiento, ofrece una aportación económica. Los principales requisitos son el grado de doctor, productos académicos arbitrados e indizados y, dependiendo el nivel, participar en la formación de recursos humanos y dirigir tesis, lo que implica realizar un trabajo de investigación de tiempo completo.

Jiménez (2014) denominó como trayectorias polifuncionales las que alternan la investigación con la docencia y las altas responsabilidades de gestión y como trayectorias bifuncionales las que están centradas en la docencia y la investigación. Encontró que, en trayectorias mayores a los cinco años del egreso del doctorado, el 22% de los egresados del doctorado en educación pertenecen al SNI.

Urrutia (2015), en un diagnóstico de los posgrados en la Región Centro Occidente, refiere que la incorporación de los doctores docentes al SNI sucede principalmente en instituciones públicas, a pesar de que más de la mitad de los docentes labora en instituciones privadas.

Método

Con el objetivo de conocer cuáles son las características de la inserción laboral de los egresados del DIP y cómo son las trayectorias laborales de los egresados del DIP se realizó un estudio de caso del Doctorado Interinstitucional en Psicología con los egresados de cinco generaciones que concluyeron el proceso de titulación. Al total de los 76 egresados se les invitó a participar y responder un cuestionario en una plataforma digital (se envió la liga por correo electró-

Cuadro 1. Tipo de institución en la que laboraban los egresados del DIP

Tipo de institución	Antes del DIP	Después del DIP
IES / Institutos de investigación	61%	77%
Gobierno / Organismos públicos	10%	9%
Iniciativa privada	14%	5%
Asociación civil	3%	0
Negocio propio / por mi cuenta	12%	9%

Fuente: Elaboración propia.

nico y por mensajería telefónica). Respondieron 56 de ellos. El levantamiento de los datos se realizó en el último trimestre de 2019.

El cuestionario estaba formado por cuatro secciones; la primera de datos generales del egresado y motivo para estudiar el doctorado; la segunda se refería a las características de la actividad laboral antes de ingresar al doctorado; la tercera preguntaba sobre las actividades laborales posterior al egreso del doctorado; la cuarta sección era sobre los beneficios que se obtuvieron con el doctorado entre ellos el ingreso al SNI.

Resultados

En la muestra de egresados del DIP se ubicaron 53% de mujeres y 47% de hombres. Siendo la Psicología una disciplina feminizada, se puede ver una tendencia a la baja a medida que se realizan niveles de estudios más altos. En relación con la edad, el 55% tiene más de 40 años. Todos procedían de licenciaturas en Psicología, ya que es uno de los requisitos de ingreso al programa. Y aunque no hay restricción en el tipo de maestría para el ingreso, destacaron las maestrías de Psicología (16%) y en las diferentes áreas: Clínica o de la salud, 44%; Educativa 19%; Social, 9%; Organizacional y/o administración, 7%; y 4% en otras áreas. Se encontró correspondencia con las Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento del programa, por lo que la profesión es la institución social reguladora que está estructurando la trayectoria educativa (Pries, 1997).

A la pregunta sobre cuáles son las características de la inserción laboral de los egresados del DIP, los resultados indican que el 98% de la muestra se encontraban trabajando antes de ingresar al doctorado, por lo que ya contaban con una inserción laboral. Al finalizar el doctorado, el 66% continuó trabajando en la misma institución. Esto se puede explicar por la exigencia de las propias IES y los programas para profesionalizar la enseñanza superior, como el PRODEP que promueve que profesores de las IES estudien un doctorado, y puedan tener una movilidad vertical o la reinserción laboral al concluir el programa de posgrado.

La movilidad de la inserción laboral se puede observar en los cambios en el tipo de institución en la que laboraban, las actividades que realizaban, el tipo de contrato y la jornada laboral. En el Cuadro 1 se comparan las frecuencias del tipo de institución en donde se desempeñaban los egresados antes y después de estudiar el doctorado. En IES y/o institutos de investigación se incrementa el porcentaje pasando del 61% al 77%; en la iniciativa privada, asociaciones civiles, negocio propio y/o trabajo por su cuenta hay una disminución. Por lo que se aprecia que el tipo de institución que se ve beneficiada con los doctores en Psicología es el educativo y de investigación, en concordancia con el perfil de egreso y con el tipo de inserción laboral que tienen los ex becarios CONACyT ya que entre el 60 y el 80% se desempeñan en la academia (Sánchez, 2017), incluso Burgos, *et al.* (2018) reportan un 93.4% de egresados de doctorados que laboran en el sector educativo.

En el Cuadro 2 se presenta el tipo de actividades

Cuadro 2. Tipo de actividades que realizaban

Actividades	Antes del DIP	Después del DIP
Docencia	47%	47%
Investigación	19%	28%
Gestión	21%	19%
Extensión	1%	3%
Clínica / Psicoterapia	8%	3%
Otros	4%	0%

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 3. Tiempo de re-inserción laboral posterior al DIP

Generación	Menos de 6 meses	6-12 meses	Más de 1 año
1	100%		
2	100%		
3	43%		57%
4	67%	33%	
5	83%	17%	

Fuente: Elaboración propia.

que realizan los egresados del DIP la cual se mantiene constante, sobre todo en la docencia, ya que el 47% realizan esa actividad tanto antes del ingreso al doctorado como después del egreso. Se aprecia un incremento en la investigación al pasar de 19% al 28% y en las actividades de extensión, que pasan de 1% al 3%. Quienes, como parte de sus actividades profesionales, realizaban psicoterapia, disminuyen esa actividad al concluir el posgrado.

El tipo de contrato previo al ingreso al DIP en el 65% de los casos era por tiempo indefinido o de planta y ellos no cambiaron de empleo al egreso; el 31% tenía un contrato temporal o por proyecto y solo el 4% no tenía contrato. Al egreso del DIP, quienes cambiaron de empleo (el 35% de los casos) consiguieron contratos indefinidos en el 22% de los casos, contrato temporal en el 67% de los casos y el 11% no tenían contratos. Estos datos evidencian la estabilidad laboral que tenían más de la mitad de los estudiantes del DIP.

La jornada laboral presenta un comportamiento similar en los dos momentos estudiados, las jornadas de tiempo completo se mantuvieron en el 60% y 61% de los casos, las jornadas por horas se mantuvieron entre el 36% y el 39%. En donde sí hubo un cambio fue en la jornada de medio tiempo al disminuir de 4% al 0%. Quienes se movieron de empleador, al momento de la encuesta, tampoco habían conseguido un empleo con jornada laboral de tiempo completo.

El tipo de empleo que se tiene antes del DIP hace una gran diferencia en la trayectoria laboral de quienes acceden al doctorado. El empleo en una institución de educación superior con un contrato indeterminado y una jornada laboral completa y entre quienes ingresan al doctorado trabajando en una institución con contrato temporal a quienes les lleva a cambiar de institución con pocas probabilidades de contratos indeterminados y de tiempo completo, por lo que están expuestos a condiciones laborales inestables.

Para responder la pregunta sobre cómo son las trayectorias laborales de los egresados del Doctorado

Interinstitucional en Psicología se presenta la descripción del tipo de institución en la que laboraban, el tipo de contrato, la jornada laboral y el ingreso al SNI por generación.

La movilidad laboral posterior al DIP se presentó en una tercera parte de los egresados; sin embargo, la tercera generación llama la atención ya que el 70% cambió de empleo. Este dato concuerda con el tipo de contrato, ya que quienes tenían contratos temporales tienen mayor probabilidad de cambiar de institución en búsqueda de mejores oportunidades.

Quienes no contaban con contrato indefinido al ingresar al DIP y al egreso se reinsertaron; el tiempo que les llevó, como consecuencia de la movilidad, también va de la mano con las características de la trayectoria laboral por generación. Quienes se reinsertaron de la primera y la segunda generación, lo lograron en menos de seis meses. La tercera generación, en la que se han apreciado los tipos de contrato y jornadas laborales más desfavorables, el 57% tardó más de un año en reinsertarse. El resto de las generaciones presentan un tiempo de reinsertación que disminuye con las generaciones como se observa en el Cuadro 3.

El tipo de contrato que tenían los egresados de la muestra antes de ingresar al DIP se aprecia en el Cuadro 4. En la primera generación el 89% tenía contrato indeterminado, por lo que acceden al posgrado como un mecanismo de movilidad vertical. Este tipo de contrato disminuye al 50% en la segunda generación, al 44% en la tercera generación y al 42% en la cuarta. Entre los egresados de estas últimas generaciones ya

Cuadro 4. Contrato indeterminado al ingresar al DIP

Generación	Contrato indeterminado
1	89%
2	50%
3	44%
4	42%
5	89%

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 5. Tipo de contrato posterior al DIP

Generación	Sin contrato	Temporal	Indeterminado
1ra.	0%	0%	100%
2da.	33%	67%	0%
3ra.	0%	57%	43%
4ta.	0%	100%	0%
5ta.	50%	50%	0%

Fuente: Elaboración propia.

no son mayoría quienes gozaban de estabilidad laboral por lo que acceder al posgrado es un mecanismo para tener mejores posibilidades al moverse de empleador. La quinta generación presenta porcentajes similares a la primera; sin embargo, al momento del levantamiento de los datos llevaban año y medio del egreso así que no se contaba con información suficiente sobre movilidad vertical como consecuencia del doctorado.

Al terminar el DIP, los egresados que se reinsertaron conseguían contratos poco alentadores, ya que predominaban los contratos temporales y proyectos de trabajo sin contrato; solo la primera generación, que desde que ingresa al programa se encontraba en una situación protegida y la tercera generación que logró un 43% de contratos indeterminados, la segunda, tercera y cuarta generación tenían más de la mitad con contratos temporales, lo que representa inestabilidad laboral (ver el Cuadro 5).

Antes del ingreso al DIP las jornadas de tiempo completo se encontraban entre el 50% y el 67% en las 5 generaciones; al egreso del DIP se incrementan las jornadas de tiempo completo llegando al 100% la primera y la cuarta generaciones; sin embargo, más de una tercera parte de la segunda, tercera y quinta generación continuaban con jornadas parciales como se puede apreciar en el Cuadro 6.

El tipo de jornada hace una gran diferencia en las IES. Acceder a una jornada de tiempo completo brinda la posibilidad de participar en Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) que busca profesionalizar a los profesores de tiempo completo mediante convocatorias para obtener elementos bási-

cos para su labor académica, el apoyo para su permanencia en la institución y apoyos en investigación y difusión (Secretaría de Educación Pública, 2020).

Los tres principales beneficios que obtuvieron con el grado de doctor fueron el incremento de sueldo, la plaza de profesor investigador o una plaza de mayor jerarquía. Además tuvieron la posibilidad de participar en la convocatoria para el ingreso al SNI.

Al respecto, la primera generación en la que la mayoría ya tenía un empleo estable, el ingreso al SNI fue de 38%; fueron el grupo que acudió al doctorado por ser un requisito para acceder a mejores condiciones laborales o una exigencia para no ser excluidos en sus universidades. El 50% de la segunda y de la cuarta generaciones reportaron el ingreso SNI. La tercera generación en donde se ubicaban los egresados con condiciones laborales más precarias, el ingreso al SNI fue mayor, con el 70%. De la quinta generación solo el 5% de la muestra manifestó la pertenencia al sistema, sin embargo, al momento del estudio llevaban solo un año del egreso, por lo que todavía era muy poco probable la participación en las convocatorias.

El análisis de Chi cuadrada mostró que el tipo de contrato laboral que tenían los egresados antes de ingresar al programa influye en la pertenencia al SIN (ver Cuadro 7). Este dato evidencia la inestabilidad laboral en el sector de la investigación, la falta de plazas que lleva a un doctor recién egresado a reinsertarse en empleos en condiciones de inestabilidad, siendo el ingreso al SNI una estrategia para obtener mejores condiciones laborales. Jiménez (2011) explica que no solo el incremento de grados académicos es necesario en el campo educativo, también Chavoya (2013)

Cuadro 6. Tipo de jornada laboral posterior al DIP

Generación	Por horas	Tiempo completo
1ra.	0%	100%
2da.	33%	67%
3ra.	43%	57%
4ta.	0%	100%
5ta.	60%	40%

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 7. Tabla de contingencia entre pertenencia al SNI y tipo de contrato antes de ingresar al DIP

		Tipo de contrato		Total
		Temporal	Definitivo	
Pertenencia al SNI	Sí	11	9	20
	F esperada	6.8	13.2	
	No	8	28	36
	F esperada	12.2	23.8	
Total		19	37	56

Chi cuadrada = 6.1 (1) $p = 0.01$.

Fuente: Elaboración propia.

explica las condiciones de inestabilidad entre doctores que les lleva desarrollar actividades diferentes a las de su formación y a desempeñarse en más de una actividad laboral.

Discusión y conclusiones

La trayectoria laboral de los egresados del DIP es continua ya que casi todos se encontraban trabajando al ingreso del doctorado y no se realizaron pausas laborales para estudiar el doctorado; en el caso de quienes estudian con la beca de manutención del CONACyT se les permite laborar ocho horas en el sector académico.

El incremento de la escolaridad se identificó como una práctica social en la trayectoria del docente y del investigador; incluso en las instituciones de educación superior, para obtener un espacio laboral o para ocupar cargos de mayor jerarquía, se demandan los estudios de doctorado.

Encontramos casos de psicólogos que acceden al doctorado, trabajan en una IES de y cuentan con estabilidad laboral; ellos responden a una política educativa que se enfoca a profesionalizar la práctica docente y por lo tanto tener mejores oportunidades de ingresos y movilidad laboral ascendente. Por otro lado, también encontramos psicólogos que acceden al doctorado como parte de una estrategia para tener mejores oportunidades laborales y al egreso les conlleva una mejor reinserción laboral.

El CONACyT supone el aumento de doctores como consecuencia del fortalecimiento de los grupos de investigación (Sánchez Soler, 2017); sin embargo, esto sucede entre quienes ya se encontraban posicionados en una IES, para la otra parte de los doctores los escenarios de inserción laboral y las condiciones laborales son inestables. Por ello, la política pública de posgrados PNPC con de becas de manutención para los estudiantes requiere como complemento incrementar las plazas y espacios para investigadores.

Del mismo modo, un grupo importante de la muestra que ingresó al SNI lo encontramos muy relacionado con aquellos doctores que tenían condiciones laborales más desfavorables, con contratos temporales, por lo que no solamente el ingreso al sistema es consecuencia del fortalecimiento de los grupos de investigación, también es una estrategia para obtener una plaza de investigador.

La mayoría de los egresados del doctorado trabajan en instituciones de educación superior, por lo que se requieren estrategias de vinculación hacia los otros sectores con la finalidad de tener un mayor impacto en diferentes sectores de la sociedad.

Referencias

- Bermúdez Rico, R. E. (2014). Trayectorias laborales de migrantes calificadas por razones de estudio. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 29 (2), 257-299.
- Burgos Flores, B., López Montes, K., Coronado Arvayo, L. & García Quijada, C. (2018). *Estudio de egresados de posgrado de la Universidad de Sonora 2017*. Hermosillo: Universidad de Sonora.
- Centro Universitarios de Ciencias de la Salud (29 de Enero de 2020). *Doctorado Interinstitucional en Psicología*. Obtenido de <http://www.cucs.udg.mx/dip/objetivo>
- Chavoya Peña, M. L. (2013). Ser investigador: la zanaheria de los doctores recién egresados en México. *Estudio de un caso. Diálogos sobre educación*, (6), 1-16.
- Christidis, P., Conroy, J. & Lin, L. (2020). Fewer Jobs for New Psychology Research Doctorates. *Monitor on Psychology*. Obtenido de <https://www.apa.org/monitor/2020/03/datapoint-jobs>
- Hualde, A. (2001). Trayectorias profesionales femeninas en mercados de trabajo masculinos: las ingenieras en la industria maquiladora. *Revista Mexicana de Sociología*, 63 (2), 63-90.
- Jiménez Vásquez, M. S. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11 (1), 1-21.
- Jiménez Vásquez, M. S. (2014). Trayectorias profesionales de egresados del Doctorado en Educación de la Uni-

- versidad Autónoma de Tlaxcala. Un análisis de las funciones, productividad y movilidad en el mercado académico. *Perfiles Educativos*, 36 (143), 30-48.
- Macías Mozqueda, E. Y. & Enciso Ávila, M. (2018). Tipología de trayectoria laboral de profesionistas con maestría del Programa Nacional de Posgrados de Calidad. En L. De la Cueva García Teruel, & J. Valencia Guzmán, *Educación y empleo; retos compartidos para crecimiento y desarrollo de las economías* (págs. 127-150). México: Red Durango de Investigadores Educativos, A. C.
- Pries, L. (1997). Teoría sociológica del mercado de trabajo. *UAM Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. (42), 71-98.
- Pries, L. (2016). Regulación laboral entre “neoliberalismo” y “estatismo”. Una propuesta institucional y el ejemplo de la Unión Europea. *Sociología del Trabajo*, 62-86.
- Sánchez Soler, M. D. (23 de agosto de 2017). Conferencia: *La situación actual del posgrado en México*. Guadalajara, Jalisco, México.
- Secretaría de Educación Pública (2020). *Reglas de operación del programa para el desarrollo profesional docente para el ejercicio fiscal 2020*. México: Secretaría de Educación Pública.
- Urrutia de la Torre, F. (2015). Los actores del posgrado. En C. Morfin López & G. Ruiz Cuéllar, (Coordinadores) *Diagnóstico del posgrado en México. Región Centro Occidente* (págs. 84-103). Guadalajara: Consejo Mexicano de Estudios de Posgrado.