Inserción sociolaboral de egresados de doctorado con perfil investigador en el norte de México

Socio-laboral employment of doctoral graduates with a research profile in northern Mexico

Dra. María Soledad Suárez Campas
Docente en Instituto Tecnológico de Sonora.
María.suarez207388@itson.edu.mx

Dra. Manuela Guillén Lúgigo
Profesora investigadora en Universidad de Sonora
manuela.guillen@unison.mx

Dra. Blanca Aurelia Valenzuela
Profesora investigadora en Universidad de Sonora
Blanca.valenzuela@unison.mx

SUMARIO
1. Introducción. 2. Marco teórico. 3. Metodología. 4. Resultados. 4.1. Imaginarios paradójicos: entre la meritocracia y la esperanza, entre el utilitarismo y la consolidación como investigador. 4.2. Las Trayectorias: escolar, familiar y laboral. 4.3. valoraciones sobre la inserción. 4.4. categoría emergente: exclusión laboral. 5. Conclusiones. 6. Referencias.

SUMMARY
Introduction. 2. Theoretical Framework. 3. Methodology. 4. Results. 4.1. Paradoxical Imaginaries: Between Meritocracy and Hope, Between Utilitarianism and Consolidation as a Researcher. 4.2. Trajectories: School, Family, and Work. 4.3. Assessments of Integration. 4.4. Emerging Category: Labor Exclusion. 5. Conclusions. 6. References.

RESUMEN
El objetivo de la investigación fue analizar la inserción sociolaboral de los egresados de doctorado con perfil investigador en el norte de México, tomando como categorías los imaginarios, trayectorias y valoraciones, mediante un enfoque cualitativo aplicando 24 entrevistas en profundidad. Se encontraron dos imaginarios paradójicos, dependiendo la posición antes de comenzar sus estudios doctorales; las trayectorias muestran el ejercicio de pluriempleo y multifuncionalidad, horarios absorbentes y condiciones laborales que impactan la realización de actividades de investigación y la trayectoria familiar, donde destaca la soltería; la estructura de

mercado, grado poco valorado en el sector privado y requisitos de ingreso difíciles de cumplir son obstáculos para la inserción, mientras que la edad y el género destacaron en la categoría emergente de exclusión laboral.

Palabras clave: "exclusión laboral", "imaginarios", "inserción laboral", "trayectoria", "valoraciones"

ABSTRACT
The objective of this research was to analyze the socio-labor integration of doctoral graduates with a research profile in northern Mexico, using the categories of perceptions, trajectories, and values, through a qualitative approach applying 24 in-depth interviews. Two paradoxical perceptions were found, depending on the graduates' position before beginning their doctoral studies; trajectories show the practice of multiple jobs and multifunctionality, demanding schedules, and working conditions that impact the performance of research activities; family trajectories are characterized by single status; the market structure, the degree's low value in the private sector, and difficult-to-meet entry requirements are obstacles to integration, while age and gender stood out in the emerging category of labor exclusion.
Key words: "imaginary", "job exclusion", "job placement", "trajectory", "valuations".

1. INTRODUCCIÓN

La educación constituye una estrategia necesaria para el desarrollo de los países y su inserción a la sociedad del conocimiento. Los estudios doctorales se ubican en el nivel más alto de la formación académico y por lo tanto, los egresados de doctorado representan capital intelectual altamente calificado y relevante por la contribución que han de realizar a la sociedad a través de la investigación y aportaciones en distintos ámbitos (Núñez-Valdez & González, 2019).

Aunque a nivel mundial en los últimos años se ha incrementado la cantidad de egresados de doctorado, estos enfrentan dificultades para insertarse en el mercado laboral (Ramírez, 2016) teniendo como opción: realizar un post doctorado, investigación en la industria y emprendimiento propio (González & Jiménez, 2014); al respecto, el ingreso al post doctorado representa una competencia intensa, con pocas plazas disponibles respecto a las solicitadas, mientras que las inserciones mediante las otras dos vías varían en función de los requerimientos y características de cada país y el área de conocimiento.

Situándonos en México, el campo de trabajo de estos individuos lo constituyen las instituciones educativas (Chavoya, 2013, Patiño, 2017); en el sector de los investigadores, a partir de la instalación del modelo neoliberal se han extendido los empleos precarios y condiciones de trabajo precarias, teniendo como factores específicos el problema de jubilación de investigadores, las referidas a los cambios producidos en el mundo del trabajo derivado del modelo neoliberal y una demanda laboral mayor que la de empleo existente (Maisterrena, 2018), situación que se ha acentuado a partir del 2008, pues se ha registrado una disminución significativa en la oferta académica de investigación (García-Pascacio & Cerón-Martínez, 2024).

Los estudios encontrados a nivel doctoral son mucho menores en relación con los realizados a nivel licenciatura; en ellos se menciona que las expectativas de ingreso a un programa de doctorado, están relacionadas con el desempeño durante su formación (Carrera, *et al.,* 2017) y en el caso de quienes ya trabajan en universidades, el ingreso al doctorado se da por el contexto y por la práctica profesional (García-Bejar, *et al.,* 2024); del resto la mayoría se inserta en universidades, realizando actividades bifuncionales o polifuncionales (Jiménez-Vásquez, 2014) donde las condiciones son limitadas, en tanto que muchos de ellos acceden a puestos que no se ajustan a sus competencias y nivel de formación (García-Pascacio & Cerón-Martínez, 2024); destacando las dificultades en desplegar sus competencias académicas en el campo laboral, así como la falta de oportunidades, destacando el entorno familiar y personal en la relación entre la formación doctoral y la construcción de identidades (Ramírez-Ramírez y Bravo-Delgado 2021); se aborda también la disparidad entre programas, pues las humanidades reportan mayor insatisfacción y tiempo para insertarse (Méndez, *et al,* 2021) así como la exigencia por igual de productividad académica tanto en quienes laboran como docentes de base como quienes laboran por contrato o en condiciones laborales menos favorecedoras (Méndez-Rebolledo, *et al.,* 2018) .

Considerando además el contexto actual en México, donde solo el 0.1% de la población en México tiene doctorado y una de las tendencias en posgrado es la orientación hacia la feminización de la matrícula, cuyo fenómeno resalta México sobre los países latinoamericanos (Piñero, *et al*. 2021) el objetivo de esta investigación fue analizar la inserción sociolaboral de egresados de doctorado con perfil investigador en el norte de México, mediante un análisis cualitativo que permita dar cuenta de las experiencias que acompañan a este grupo de profesionales tomando como categorías de análisis los imaginarios laborales, la trayectoria (escolar, familiar y laboral) y las valoraciones que tienen sobre la inserción.

2. MARCO TEÓRICO

Se tomó como referente el concepto de imaginarios de Castoriadis (2013) quien sostiene que son lo que forman a los individuos sociales y es más que la conformación de las representaciones sociales, es una creación constante, cambiante, que instituye lo histórico-social y bajo esta premisa, es que el imaginario laboral también se construye y se transforma; de esta forma, el imaginario laboral se refiere a las representaciones y significados que la sociedad construye en torno al trabajo y la actividad laboral, de tal forma que el imaginario laboral está influenciado por las relaciones de poder y las estructuras socioeconómicas de una sociedad. Este imaginario puede incluir ideas, valores y creencias relacionados con el trabajo, tales como la importancia del esfuerzo, la valoración del trabajo manual o intelectual, las nociones de productividad y eficiencia, las formas de organización laboral, las aspiraciones y metas

profesionales, entre otros elementos. las instituciones y las prácticas sociales tienen la capacidad de reproducir y modificar el imaginario laboral, influyendo así en la forma en que las personas comprenden y experimentan el trabajo.

De igual manera, se consideró la perspectiva de Bordieu (1997) quien menciona que la trayectoria está conformada por una serie de posiciones que ocupa un mismo individuo en un espacio en constante movimiento y transformaciones y el significado de los cambios que conducen de una posición a otra depende de la relación objetiva entre estas posiciones en el momento en que ocurren. Se refiere al curso o recorrido de vida de un individuo a través de diferentes campos sociales; un campo es un espacio social específico en el que los individuos o actores sociales interactúan y compiten por diferentes tipos de recursos, poder y prestigio (Bordieu y Wacquant, 2002). Un campo puede ser un ámbito profesional, artístico, académico, deportivo o cualquier otro campo socialmente estructurado. Cada campo tiene sus propias reglas, normas y estructuras de poder que determinan quiénes tienen la autoridad y el reconocimiento en ese campo.

También se consideró la teoría del intercambio social y la teoría de los capitales. La primera aborda cómo las relaciones sociales influyen en la inserción laboral. Al respecto Granovetter (2012) afirma que las redes sociales y las conexiones personales desempeñan un papel crucial en la obtención de empleo, distinguiendo entre dos tipos de conexiones sociales. Los "lazos fuertes" se refieren a las relaciones cercanas y familiares, mientras que los "lazos débiles" son conexiones más distantes, como conocidos, colegas de trabajo o amigos de amigos. Granovetter (2012) aplicó este concepto al mercado laboral, mencionando que las personas a menudo encuentran empleo a través de lazos débiles en lugar de lazos fuertes. Esto se debe a que los lazos débiles pueden conectar a las personas con oportunidades laborales que no conocían previamente. De tal manera que los lazos débiles amplían las redes sociales y exponen a una mayor diversidad de información y oportunidades.

Por último, la teoría de los capitales de Bordieu (2002) menciona que la sociedad está estructurada por múltiples formas de capital, que son recursos valiosos que las personas y los grupos sociales poseen y utilizan para avanzar en la sociedad y mantener o cambiar su posición social. Estos capitales son interdependientes y pueden influir en la vida de las personas de diversas maneras: el capital económico en forma de bienes y recursos financieros; incluye la propiedad, el dinero, los activos y otros recursos económicos que una persona o grupo posee y puede influir en la educación, la vivienda, el acceso a servicios de salud y otras dimensiones de la vida; el capital cultural se conforma por tres formas: incorporado, que hacer referencia al conocimiento y las habilidades adquiridas a través de la socialización y la educación formal (capital escolar); es especialmente relevante en la inserción laboral y la movilidad social; objetivado, que incluye objetos culturales como libros, obras de arte y herramientas intelectuales que representan el conocimiento cultural; y el institucionalizado, que se refiere a las credenciales educativas y culturales reconocidas oficialmente, como diplomas y títulos; el capital social se relaciona con las redes sociales y las conexiones

interpersonales de una persona; la calidad y cantidad de las relaciones sociales pueden influir en la obtención de empleo, oportunidades laborales y el acceso a recursos valiosos en la sociedad; el capital simbólico se refiere a la reputación, el prestigio y el reconocimiento en la sociedad. Puede influir en la forma en que una persona o grupo es percibido por los demás y puede abrir puertas a oportunidades. La teoría de los capitales de Bourdieu (2002) destaca la importancia de estos recursos en la reproducción de la desigualdad social y la inserción laboral. Según Bourdieu, las personas con acceso a múltiples formas de capital tienen una ventaja en la sociedad, mientras que aquellos con menos acceso a estos recursos pueden enfrentar barreras significativas para avanzar en la vida y en el mercado laboral.

3. METODOLOGÍA

La investigación se realizó mediante un enfoque cualitativo enmarcado en los estudios fenomenológicos, utilizando la entrevista en profundidad mediante la técnica bola de nieve y la guía de entrevista como instrumento, la cual consta de un apartado de datos sociodemográficas y 9 detonantes acerca de los imaginarios, la trayectoria y valoraciones sobre la inserción laboral. Se seleccionó el análisis del discurso como estrategia metodológica; la sistematización e interpretación de la información se realizó de forma artesanal y estuvo guiada por dos momentos: el análisis intensivo de las entrevistas y el análisis extensivo de las entrevistas (Guillén, 2012).

Los participantes fueron egresados de doctorado en ciencias sociales de programas adscritos al sistema nacional de posgrados (SNP) del estado de Sonora, quienes recibieron beca académica a través de la Secretaría de humanidades Ciencia, Tecnología e Innovación (SEHCITI). Se incluyeron las tres instituciones de educación superior públicas del estado de sonora que ofertan el programa. Los criterios de inclusión de los participantes fueron el tiempo de egreso (mas de 5 años-menos de 5 años) y la trayectoria laboral (con trayectoria-sin trayectoria) como elementos principales, considerando igual número de hombres y mujeres, obteniendo 8 participantes por universidad, en total 24 participantes.

4. RESULTADOS

4.1. Imaginarios paradójicos: entre la meritocracia y la esperanza, entre el utilitarismo y la consolidación como investigador

Los imaginarios de los participantes se configuran dependiendo la posición en la que se encuentre el participante: si ya se encuentran inserto y miran una posibilidad real de mejorar después de egresar o bien quienes tienen poco conocimiento del mer-

cado de trabajo, en ambos casos toman como referencia a los investigadores con los que conviven en sus estudios de licenciatura o maestría o en sus centros de trabajo.

Para explicar el primer imaginario, se reconoce la meritocracia como: "valoración del esfuerzo, las capacidades y talentos de las personas para reasignar bienes tangibles como el dinero o simbólicos como el estatus", por lo cual el criterio de selección de una persona, será en base a su talento, capacidad, desempeño y esfuerzo (Sime, 2014, p.46). Esto conllevaría a que se beneficia tanto a los que terminan siendo elegidos como los que no, pues se aceptara que fueron dichos criterios los determinantes para su selección o no y se estimula a que sigan mejorando; este ideal podría resumirse en la promesa de que, si todas las personas cuentan con las mismas oportunidades, los ganadores merecen ganar.

Los participantes han construido un imaginario que puede ajustarse a esta concepción sobre meritocracia, basado en la asociación de que una mayor preparación (como tal) traerá consigo un empleo mejor: "yo quería tener el papelito para que me abrieran más puertas, esa era mi expectativa poder conseguir un mejor trabajo que si me hubiera quedado con la maestría" (entrevista 2, mujer sin trayectoria, poco tiempo egreso). En quienes ingresan a estudios doctorales, se mantiene la creencia de que a mayor estudio mayor recompensa: "mi primer interés digamos fue obtener un grado más alto para un mejor posicionamiento laboral y obviamente un mejor salario" (entrevista 6, mujer con trayectoria más tiempo de egreso).

Este imaginario se ha encontrado tanto en quienes no tienen un conocimiento previo del mercado como entre quienes sí lo tienen, solo que en estos últimos su experiencia directa con el entorno, les dice que el acceso a un mejor empleo dependerá de incrementar sus credenciales escolares; construyendo su imaginario laboral bajo una asociación de éxito ligado al esfuerzo-recompensa; sin embargo, también se observa una visualización positiva de construcción de la realidad basado en un futuro mejor, que puede alcanzarse al realizar un doctorado. Esta percepción se liga a la esperanza, entendida de acuerdo al diccionario de la real academia española (RAE, 2025) como: "estado del ánimo en el cual se nos presenta como posible lo que deseamos"; y es precisamente lo que impulsa su búsqueda de transformación de la realidad, pues según Ahlert (2008) la esperanza está asociada con la falta de algo para los individuos y genera la convicción de solucionar esta ausencia o carencia. De este modo, la esperanza impulsa a los participantes a avanzar para transformar y mejorar su realidad:

> "Yo pensé: el día de mañana yo quiero trabajar como investigador, como docente en una universidad con condiciones positivas, con buenas prestaciones, me tengo que aventar al doctorado si o si, no, mi apuesta a estudiar el doctorado fue buscando el día de mañana tener un futuro mejor y creía que con el doctorado lo iba a lograr" (entrevista 13, mujer con trayectoria poco tiempo de egreso).

En la mayoría de los casos esta idea se ha consolidado dentro del entorno institucional, al idealizar a sus docentes mientras realizaban sus estudios anteriores al doctorado o bien al desempeñarse dentro de una institución pública, independientemente del puesto; algunos participantes al concluir sus estudios de maestría, manifiestan no

haber tenido el éxito esperado en el mercado laboral con el grado obtenido, pues perciben que este resulta insuficiente para ingresar a la academia e innecesario para el sector privado, por lo que surge en ellos la esperanza de que realizar estudios de doctorado les facilite el acceso a ese mercado laboral que ellos quieren.

Este imaginario paradójico, prevalece tanto en mujeres como en hombres y se tambalea para quienes no se encuentran insertos dentro de alguna institución educativa a medida que se aproximan al final de sus estudios doctorales, pues al adquirir mayor conocimiento sobre el mercado y las oportunidades laborales se cuestionan si realmente habrá un espacio en el cual podrán insertarse y desempeñarse para realizar las actividades para las que fueron formados.

Para el segundo imaginario, se considera el utilitarismo como "la tendencia a anteponer la utilidad a cualquier otra cualidad o aspecto de las cosas" (RAE, 2025), una parte de este imaginario paradójico toma la beca como el medio más útil de ese momento para obtener ingresos económicos y el grado de doctor; las variantes motivadoras encontradas en este eje son 3: la beca como motivador de quienes no tienen prisa por insertarse en el mercado laboral, la beca como motivador de quienes conocen el mercado laboral y ven los beneficios posteriores al término de doctorado y por último, los que están motivados por sus condiciones materiales de existencia.

Respecto al primero, la posibilidad de recibir una beca de manutención de 6 UMAS mensuales durante los 36 o 48 meses que dura el doctorado (actualmente correspondientes a $19, 803.18 pesos mensuales en 2025), se observa como un motivador importante en quienes no tienen prisa por insertarse en el mercado laboral:

> "Yo tenía beca en la maestría, me titulé y de repente ya estaba en el doctorado, me dieron pase directo; entonces, no tenía tanta prisa en si para insertarme en el mercado laboral porque igual tenía la beca, no tenía que preocuparme por la parte económica" (entrevista 2, mujer sin trayectoria poco tiempo de egreso).

En cuanto a quienes conocen el mercado laboral, la utilidad se basa en el acceso a los beneficios económicos posteriores a terminar un doctorado:

> "El hecho de participar por ejemplo en otros apoyos institucionales que son para investigadores como PRODEP o para docentes que yo tampoco tenía acceso a participar en eso… otro aspecto es la posibilidad de entrar al SNII y porque tenía que pertenecer a una institución para que se me otorgara el apoyo económico" (entrevista 1, mujer con trayectoria poco tiempo de egreso).

Y antes de profundizar en el tercero, es importante mencionar que, al hablar sobre las condiciones materiales de existencia de los participantes, se utiliza el término en referencia a lo expuesto por Marx (citado en Ayala, 2016, p. 123.) respecto a que: "los hombres hacen su propia historia, pero no la hacen a su libre arbitrio, bajo circunstancias elegidas por ellos mismos, sino bajo aquellas circunstancias con que se encuentran directamente, que existen y les han sido legadas por el pasado". Bajo esta línea, para quienes han tenido experiencia laboral que consideran no favorable, incierta o insuficiente, sumado a las responsabilidades que conlleva tener familia pro-

pia, la garantía de un ingreso seguro por cierto período de tiempo, se presenta como motivador principal:

> "... El mismo dilema de siempre ya egresaste de la maestría, pero no hay trabajo, no había trabajo entonces la presión iba creciendo, yo ya tenía dos hijos y los hijos estaban creciendo no había forma de que no crecieran: escuelas, este, toda una serie de demandas complicadas, mi esposa no trabajando, mi esposa era buena pa presionar pero para meter el hombro no tanto no, este, entonces dije como le hago no, y bueno ahí se complicó mucho, y se presenta la oportunidad de matar dos pájaros de un tiro, estudiar un doctorado y tener una beca que de tranquilidad económica, así que nos venimos todos a Hermosillo" (entrevista 15, hombre con trayectoria más tiempo de egreso).

Pero también quienes acotan sus posibilidades a opciones locales, de acuerdo a los lazos familiares, limitando la búsqueda solo a opciones locales y con beca para realizar sus estudios doctorales:

> "Me interesaba mucho de hecho hacerlo fuera no, pero por cuestiones personales, cuando estudie el doctorado cuando ingresé si tenía un dependiente económico, una dependiente económica que era mi abuela y pues no me podía mover no, entonces tampoco podía pagar uno entonces necesitaba uno que me diera la beca no, y eran mis opciones aquí, aquí locales no" (entrevista 12, mujer con trayectoria más tiempo de egreso).

El factor económico jugó un papel importante al momento de considerar las opciones de universidades: "todavía vivía con mis papás en la maestría no, entonces pues no había la oportunidad de, no tenía las facilidades para moverme digamos, pues dije voy a buscar uno local" (entrevista 19, mujer con trayectoria poco tiempo de egreso). En todos los casos, si no hubiera la posibilidad de acceder a una beca económica, no hubieran realizado sus estudios doctorales, al menos no es ese momento; de tal manera que, la historia de vida y familiar que acompaña al entrevistado en esos momentos, tiene un peso importante en el momento de elegir un doctorado con beca SEHCITI, es decir, el rumbo que marca el ingreso a un doctorado se ve influenciada por la estructura social en la que se encuentre inserto y los campos en los que participa, lo que determina la elección individual de cuándo y dónde estudiar un doctorado.

También está presente en la mayoría de los participantes, el deseo de continuar preparándose y realizar labores de investigación:

> "quería yo ser profesor investigador, hacer ciencia social, los posgrados, ambos, maestría y doctorado, lo que me movió a mi más, fue el deseo de hacer ciencia social, la sociología a nivel licenciatura no es suficiente no, esa fue la razón de porque yo decidí estudiar el doctorado en ciencias sociales por el deseo de hacer ciencia" (entrevista 15, hombre con trayectoria más tiempo de egreso).

El imaginario construido en este sentido, se centra en la visión sobre las actividades a realizar y se consolida en quienes tienen experiencia en el área, pero desean mejorar las habilidades investigativas previas. En este imaginario predominan más las mujeres, con y sin trayectoria, quienes ven la utilidad de estudiar con el apoyo económico de una beca y a la vez, buscando en un futuro consolidarse como investigadoras.

4.2. Las Trayectorias: escolar, familiar y laboral

Para comprender la trayectoria desde la visión Bourdiana, es necesario tener información previa sobre los estados sucesivos del entorno en el cual se ha desarrollado esa trayectoria: escolar, familiar y laboral.

Para identificar variaciones en la trayectoria escolar, se construyó una tipología que permite identificar si su trayectoria es ascendente, descendente o estacionaria, tomando como referencia a Guillén (2012). Para ello se considera como punto de inicio la escolaridad de los padres, como punto de llegada la escolaridad del entrevistado y en función de ello, se determina el tipo de trayectoria que le corresponde, la cual será ascendente si el entrevistado tiene un nivel de escolaridad mayor al de sus padres, estacionaria si cuenta con un nivel igual y descendente si pertenece a un nivel inferior.

Como resultado, las trayectorias coinciden en todos los casos en que el nivel de estudio de origen es inferior al del participante, lo que los ubica en una trayectoria de origen ascendente, al ubicarse en un nivel de escolaridad superior a los de sus padres; en dos tercios de los casos, el punto de origen parte de una educación universitaria, mayormente de licenciatura. Atendiendo al análisis de la trayectoria desde la perspectiva Bourdiana, en estos casos podría decirse que, el capital escolar que poseen los padres[1], adherido al estudiante por adscripción, funciona como detonante para la acumulación de un capital escolar mayor, mientras que, el resto de los participantes ha logrado un capital escolar por adquisición, al transitar hasta el nivel máximo de escolaridad. Con base en ello, se puede afirmar que para estos últimos, el nivel de instrucción alcanzado, podría funcionar como mecanismo para contrarrestar las desigualdades sociales a las que se refiere Bordieu y Passeron (2009) pues la obtención del grado de doctorado abona a su capital cultural y fortalece la capacidad de conversión de capitales, invertir en un capital para obtener otro.

Las trayectorias familiares se distinguen por ser muy variables, sin embargo, reflejan las acciones realizadas para incrementar su volumen de capitales y posicionarse en determinado campo. De manera general se encontraron dos grandes tipos: primero quienes se encuentran las trayectorias que se mantienen en la misma situación antes y después del doctorado, en este caso participantes solteros que vivían en su hogar nuclear antes de ingresar al doctorado, es decir con sus papás y hermanos, y dicha condición prevalece en la actualidad. Segundo, aquellos que tuvieron cambios significativos en su estructura y dinámica familiar respecto al punto de inicio, es decir, a la situación que mantenían antes del doctorado.

Destaca que la mayoría se identifica como soltera(o) o divorciada (o); a diferencia de los padres y abuelos de los participantes, la mayoría de los participantes en esta

[1] Considerando lo expresado por Bordieu (2002, p.103) "El capital escolar que se posee en un momento dado del tiempo expresa, entre otras cosas, el nivel económico y social de la familia de origen (al término de un proceso más o menos largo)".

situación no tienen particular interés en formar una familia tradicional. Esto se relaciona con la decisión de desarrollar una carrera en investigación, ya sea por las implicaciones de tiempo que esto conlleva: "me di cuenta de que si quería dedicarles igual esfuerzo a ambas cosas iba a ser muy difícil necesariamente terminaría de descuidar una así que preferí dedicarme completamente al doctorado" (entrevista 3, hombre sin trayectoria poco tiempo de egreso). O porque no tienen en contraer matrimonio ni en tener hijos: "a mi francamente no me interesa realmente formalizar y mira, yo realmente siento que cuando yo entre al posgrado yo dije voy a dejar de lado tener una familia para que te voy a mentir" (entrevista 8, hombre con trayectoria mas tiempo de egreso), de tal manera que se enfocan en su desarrollo profesional, lejos de una familia formal tradicional.

Por otra parte, se encuentran aquellos participantes que tuvieron cambios significativos en su estructura y dinámica familiar respecto al punto de inicio, es decir, a la situación que mantenían antes del doctorado; aquí se presentaron dos variantes generales: la primera es quienes modificaron su composición familiar por motivo de divorcio, siendo todas mujeres, cuyo detonante mencionan fue la falta de apoyo de la pareja, ya sea por la decisión de ingresar a un doctorado: "esta pareja, dure con el hasta el 2010, de hecho, cuando entre al doctorado el no estuvo de acuerdo, fue uno de los motivos, que no iba a tener tiempo para acompañarlo en sus viajes" (entrevista 7, mujer con trayectoria más tiempo de egreso), O bien, por el cambio en la dinámica familiar que conlleva realizar estudios doctorales:

> "El hecho que esté con un doctorado pues hace que te relaciones más en otras actividades profesionales, te absorbe tiempo y si la relación familiar o de pareja no está muy estable pues creo que si puede afectar…honestamente mi situación de pareja ya no estaba bien por eso me fue fácil tomar la decisión (de divorciarse)" (entrevista 6, mujer con trayectoria mas tiempo de egreso).

Esta situación no se observa en los hombres que contaban con una familia propia al inicio, durante o después de los estudios doctorales. De esta manera, el ingreso a nuevos espacios donde la dinámica familiar se transforma y las participantes construyen nuevas relaciones interpersonales (en el campo escolar), sumado al tiempo que se dedica a realizar los estudios doctorales y posteriormente a ejercer dicha labor, constituyen factores que impactan en la estructura familiar y tienen impacto en la situación familiar actual en la que se encuentran los participantes, tanto de los que se encuentran solteros, como de quienes se divorciaron.

La segunda es quienes se han trasladado a otras ciudades por cuestiones laborales; la gran mayoría de estos casos se dieron en quienes anteriormente han tenido procesos de movilidad en diferentes momentos de su vida y son las que después del doctorado extendieron su búsqueda de empleo más allá de opciones locales, ya sea en destinos no conocidos o por la confianza de contar con lazos familiares en alguno de los lugares de búsqueda de empleo:

> "Termino el doctorado en junio y en agosto me vengo a Tijuana, previamente yo había buscado trabajo de verdad en Guadalajara, en Hermosillo, en Ensenada, aquí cerca y en

> Tijuana, yo peine la zona; elegí lugares donde tenía de alguna manera facilidad en caso que me moviera pues donde llegar" (entrevista 6, mujer con trayectoria mas tiempo de egreso).

La familiaridad con procesos de movilidad en el pasado y todo lo que ello implica: reconfiguración de identidades, el ingreso a distintos campos (escolares, laborales) la formación de nuevos vínculos de amistad, etc. facilita la decisión de aplicar a opciones laborales fuera de la ciudad donde realizaron sus estudios posdoctorales.

En cuanto a trayectoria laboral la mayoría de los participantes (19) tuvo experiencia laboral previo al ingreso al doctorado principalmente instituciones de educación superior y media superior ya sea como docentes o administrativos, en empresas del sector privado, dos con negocio propio y uno como asistente de investigación; los 5 que no realizaban alguna actividad laboral, eran estudiantes de formación académica continua, es decir, pasaron de la licenciatura a la maestría y luego al doctorado. Durante el doctorado poco mas de la mitad se dedicó tiempo completo a sus estudios y quienes laboraron lo hicieron como docentes de universidades públicas y privadas, mientras que después del doctorado resalta la baja colocación en el sector privado, con excepción de universidades y quienes tienen su negocio propio.

Actualmente todos los egresados tienen un empleo, con excepción de una persona que de vez en cuando realiza trabajos de fumigación porque no logra insertarse en algun trabajo; el resto labora principalmente en universidades públicas y privadas, seguido de preparatorias, el gobierno, Organizaciones no gubernamentales, posdoctorado y mediante emprendimiento (negocio propio), resaltando que la mitad de los participantes ejerce el pluriempleo, generalmente como maestros por hora clase en dos o tres instituciones o combinando las horas de una institución con el empleo administrativo en otro centro.

En cuanto a si realizan actividades de investigación en su empleo actual, la mitad menciona que realiza labores de investigación como parte de sus actividades; quienes no lo hacen, describieron tres razones: primero por la carga de trabajo acumulada por laborar en varios lugares al mismo tiempo, las cuales desempeñan primordialmente para asegurar el sustento necesario para mantenerse: "yo quiero investigar, pero también tengo que comer y entre todas las horas de trabajo no me queda tiempo suficiente para concentrarme en eso" (entrevista 5, mujer sin trayectoria poco tiempo de egreso); en segundo lugar, quienes no laboran en universidades o centros que demanden realizar estas labores y en tercer lugar, están aquellos que no se encuentran interesados en realizar actividades de investigación y se desempeñan en actividades distintas al ámbito académico, ya sea porque el interés principal es económico: "yo trabajo como arquitecto, me va mejor que si le buscara en la academia" (entrevista 4, hombre con trayectoria, poco tiempo de egreso).

Para conocer el tipo trayectoria de los participantes, se realizó una tipología similar a la realizada en la trayectoria escolar, identificando si han tenido una trayectoria ascendente, descendente o estacionaria (Guillén, 2012); para ello, se contrasta el empleo que desempeñan en la actualidad en relación con el empleo que tenían antes

de ingresar al doctorado en función de la estabilidad laboral y del salario. También se considera si el tipo de empleo que desempeñan, es decir, si el empleo tiene o no relación con el perfil de egreso, o si desempeñan empleos de ambos tipos. Para la trayectoria ascendente se identificaron 3 variantes: empleo con mayor estabilidad laboral y mejor salario, empleo con menor estabilidad laboral y mayor salario y empleo con misma estabilidad laboral y mayor salario; la trayectoria estacionaria refiere a un empleo sin cambios y la trayectoria de descenso cuando el empleo tiene menos estabilidad laboral y menor salario.

La mayoría de las trayectorias de los participantes son ascendentes; de ellos, poco más de la mitad lograron una trayectoria ascendente con énfasis en mayor estabilidad y mayor salario, sin embargo, hay algunas variantes que deben considerarse: algunos no tenían empleo antes de ingresar al doctorado, por lo que en estos casos el término mayor estabilidad es en referencia a ello; mientras que otros cuentan con más de un empleo (relacionado o no con el perfil de egreso) para poder tener un salario que los posicione en esta tipología.

Solamente son las participantes mujeres quienes se desempeñan en más de un empleo; algunas de las razones de ello, es la posibilidad de fraccionar horarios para poder realizar actividades relacionadas con el hogar: "independientemente de que no son las mejores las condiciones son muy prácticas, trabajo en función de objetivos entonces siendo mama, mujer, es muy práctico" (entrevista 14, mujer con trayectoria más tiempo de egreso); O por la necesidad de tener mayores ingresos económicos: "todo está muy caro, y necesito el ingreso, dondequiera no te pagan más de 120 pesos por hora, o sea, 8 horas no son nada, entonces tienes que dar en varios lugares para que pueda costear" (entrevista 12, mujer con trayectoria más tiempo de egreso).

Se encontró que solamente los hombres son quienes se desempeñan en algún tipo de empleo que no tiene relación con el perfil de egreso, ubicándose en los tres tipos de trayectoria; en estos casos se debe a que no lograron permanecer en el campo laboral y para quienes el grado de doctor les sirvió para escalar en el sector gubernamental:

> "Esas dos letritas a lo mejor para cierto sector universitario no cuentan porque todo mundo es doctor no te diferencian, pero en otros contextos esas dos letras de Dr. ayuda bastante para subir en la escalada de los puestos y demás" (entrevista 9, hombre con trayectoria mas tiempo de egreso).

Los significados que estos discursos arrojan, permiten observar elementos característicos de precariedad laboral, en virtud del cual desempeñan labores por periodos de tiempo determinado, con salarios variables. Un aspecto importante a resaltar es que entre los participantes resulta común laborar en varios lugares al mismo tiempo, lo que se conoce como el pluriempleo; también, otra práctica común es la multifuncionalidad, es decir, deben realizar múltiples funciones adicionales a la docencia, tales como investigación, difusión y en algunos casos, gestión administrativa:

"El tener un grado de doctor implica que uno se involucre en actividades de investigación y publicar, etc. entonces uno está cumpliendo con nuestro deber laboral que

es dar clases, preparar nuestras materias, evaluar, retroalimentar, llevar nuestras clases como debe ser y paralelamente tenemos el otro lado de la moneda que además de eso tenemos que investigar tenemos que dirigir tesis, leer, publicar artículos, revisar trabajos, ir a coloquios" (Mujer con trayectoria más tiempo de egreso).

Esta sobrecarga de trabajo es común para estos profesionales y aplica tanto para quienes cuentan con un trabajo estable y seguro como en quienes no, debido a que la competencia es mayor:

> "No sé que ha pasado pero la mayoría de las carreras tienen personas con doctorado que batallan muchísimo para que les den horas, que batallan mucho para que les den la continuidad para que les den tiempo completo, incluso muchos de ellos son SNI, ni siquiera candidatos, SNI 1, SNI 2" (mujer con trayectoria poco tiempo de egreso).

Resaltando que quienes posean mayores habilidades y competencias, tienen mayores probabilidades de ingreso:

> "A mi me toca a veces evaluar cada semestre que te van a contratar nuevos maestros, más del 90% de las solicitudes que reviso tienen doctorado, entonces se considera la experiencia, las publicaciones, todas esas habilidades extra que hagan destacar a uno sobre otro" (mujer con trayectoria, mas tiempo de egreso).

De tal manera que estas trayectorias no lineales y discontinuas, se ajustan a las nuevas formas de trabajo mencionadas por Sennet (2000) como características del capitalismo de nuestros tiempos: las nuevas maneras de organizar el tiempo, en especial, el tiempo del trabajo, correspondiendo también a la empresalización de las universidades, en virtud de centrarse en aumentar su competitividad, adoptando estructuras flexibles para la contratación de personal docente.

4.3. Valoraciones sobre la inserción laboral

De acuerdo con los resultados los egresados mencionan que al insertarse es común transitar entre un lugar y otro en cortos periodos de tiempo (dependiendo de la institución, los periodos pueden ser cuatrimestral o semestral). Entre los obstáculos a los que se enfrentan los egresados de doctorado, está la propia estructura del mercado laboral, caracterizado por condiciones laborales adversas y donde se cuentan con espacios limitados:

> "Los espacios son pocos, y necesitas algo que te distinga como para que las personas digan, vean no es otro egresado de doctorado, porque tengo esta mala impresión de que estamos muchos egresados circulando y siento que las escuelas ya están un poco cansadas no porque seamos malos profesionistas sino porque cada semestre: ay si, es otra persona que terminó su doctorado" (entrevista 3, hombre sin trayectoria poco tiempo egreso).

Además, se tienen la sensación de que el grado es poco valorado en el sector privado:

> "Yo siento que ni las empresas, ni la política, ni los gobiernos tienen en cuenta este tipo de capital humano de alta calidad, de tan alta calidad, de hecho, yo he visto empresarios que

dicen estas sobre evaluado, y no te aceptan por eso" (entrevista 7, mujer con trayectoria mas tiempo egreso).

Otro obstáculo se refiere a los requisitos de las convocatorias emitidas en los procesos de selección, donde quienes no logran insertarse mediante ellas, perciben requisitos muy difíciles de cumplir y la falta de procesos transparentes, percibiendo requisitos difíciles de cumplir, refieren la exigencia de un marco amplio de experiencia laboral, de investigación realizada (comprobable mediante productos como artículos, libro o capítulos de libro, etc) y la exigencia de tener un perfil multitasking para desarrollar diversas actividades como docencia, investigación, gestión administrativa, difusión, entre otras, para poder obtener un puesto con mayores beneficios.

En contraste, quienes lograron insertarse exitosamente en un puesto con beneficios laborales, utilizaron el conjunto de capitales con el que cuenta, ya sea por adscripción o adquisición como estrategia de inserción, observando en ellos: la ampliación del capital escolar (especialización en uso de diferentes softwares, de diferentes idiomas), la inserción al mercado antes del egreso, o bien redes de colaboración construidas antes o durante los estudios doctorales: "los maestros que yo tenía en ese entonces ellos estaban al frente del instituto, entonces al terminar el grado de doctor me acerque al instituto, oye te acuerdas de mí y empecé a colaborar con ellos" (entrevista 15, hombre con trayectoria más tiempo de egreso).

También mencionaron algunas afectaciones que la pandemia por coronavirus tuvo para su inserción; respecto a las oportunidades laborales, hubo una polarización en las respuestas, es decir, se tienen valoraciones positivas y negativas dependiendo de distintos aspectos que rodeaban a los participantes al momento de la pandemia, de esta manera, quienes se encontraban con un empleo estable, antes de la pandemia, sin importar el sexo, tuvieron algunos beneficios como la oportunidad de acceder a una plaza, debido a que se presentaron algunas jubilaciones y también defunciones que permitieron la disponibilidad de espacios; además pudieron solicitar permisos con y sin goce de sueldo para atravesar la pandemia y realizar otras actividades como pasar tiempo con la familia, teniendo también algunos beneficios como ahorro de tiempo y dinero que implica el trasladarse al centro de trabajo.

Mientras que las valoraciones negativas fueron descritas por quienes al momento de la pandemia no contaban con empleo, egresaron durante el proceso, o quienes contaban con un empleo no estable, situación que se vio en ambos sexos y sin importar la antigüedad, resaltando pérdida del empleo o reducción de su carga de trabajo por cierre de grupos debido a la deserción escolar, así como un aumento en la carga laboral; esto debido a que las clases se tomaban por alguna plataforma virtual, el número de estudiantes por grupo aumentó hasta el doble o más, situación que vivieron quienes se empleaban en instituciones privadas.

Un elemento que se mencionó tanto como valoración positiva como en valoración negativa fue la productividad académica; en estos casos quienes aumentaron su productividad académica, es decir, tuvieron mayor producción de artículos y participa-

ciones en eventos virtuales fueron mayormente hombres, mientras que quienes redujeron considerablemente la realización de estas actividades fueron todas mujeres. La baja productividad académica en las mujeres obedeció a la sobrecarga de trabajo no en razón de su puesto laboral, sino por el desempeño de actividades dentro del hogar:

> "No podían ir los niños a la guardería y entonces estar trabajando y escuchar a los niños y tener que atenderlos con horarios y tener que estar más comprometida en la casa, ahorita si ya puedes contratar a personas que te ayuden en la casa, pero durante la pandemia no había pues" (entrevista 1, mujer con trayectoria poco tiempo egreso).

La pandemia mostró de esta forma la persistencia de los roles de género en cuanto a tareas del hogar, donde la mujer, funge como responsable principal de las labores domésticas y de cuidado de los hijos, lo que tiene efectos en el tiempo que dedica a las actividades laborales y en su productividad.

4.4. Categoría emergente: Inclusión-Exclusión laboral

En el análisis del discurso de los participantes se encontraron de forma recurrente fragmentos recurrentes que conformaron una categoría emergente: exclusión laboral. El referente teórico principal para abordar esta categoría es Weller (2001, p.9) quien menciona que el tema cobra importancia especial a partir de la introducción del modelo neoliberal, materializándose en las transformaciones del trabajo según género, nivel de educación, ocupación, rama de actividad, tipo de empresa, generándose "oportunidades de empleo en nuevas actividades y ocupaciones para ciertos grupos, al mismo tiempo que se marginan grupos de población cuyas características laborales existe solo una demanda débil". según Weller (2001) en el contexto actual, para que una persona pueda acceder a un empleo con condiciones laborales adecuadas, debe superar cuatro tipos de exclusión laboral que han evolucionado a través del tiempo: exclusión del mercado laboral, exclusión del empleo, exclusión del empleo productivo y exclusión del empleo de buena calidad en sectores de alta y mediana productividad. Tomando de referencia esta tipología:

- Exclusión de empleo de buena calidad: aquí se ubican quienes se encuentren desempeñándose en actividades para las que fueron formadas y en lugares acordes al mercado de trabajo de un egresado de doctorado, en un centro que tiene puestos estables y con buenas condiciones laborales pero al que el participante no tiene acceso, por lo que labora en ellos mediante contrato, con menores prestaciones y sin seguridad social
- Exclusión de empleo productivo: aquí se ubican quienes se encuentren laborando en lugares acordes al mercado de trabajo, pero que la mayoría de los puestos se distingue por inestables e inseguros, generalmente instituciones de educación privadas.
- Exclusión del empleo: aquí se concentran quienes no tienen un empleo.

- Exclusión del mercado laboral: aquí se concentran quienes no han podido acceder al mercado de trabajo para el cual fueron formados, pero laboran en otros lugares (negocio propio, diversos sectores).

Del total de entrevistados, solo 8 se encuentran fuera de alguna de las formas de exclusión, debido a que se encuentran laborando en lugares donde desempeñan actividades para las que fueron formados y con condiciones laborales favorables, en esta categoría mayormente se ubican hombres y mujeres con trayectoria y mas y menos tiempo de egreso; del resto, la mayoría se concentra en la exclusión del empleo productivo, pues laboran ejerciendo actividades para las que fueron formadas, pero en centros donde la mayoría de los puestos son por contratos de tiempo corto, sin seguridad laboral mayormente, con alto nivel de incertidumbre. En esta categoría afecta de igual manera tanto hombres y mujeres con y sin trayectoria y con mas y menos tiempo de egreso.

En la exclusión del empleo, solo se encontró un participante, hombre con trayectoria y mas tiempo de egreso, quien ha buscado insertarse en algún empleo ya sea relacionado o no con su formación, pero no lo ha logrado, mientras que en la categoría de exclusión del mercado laboral, se encuentran algunos participantes que no lograron insertarse en las actividades para las que fueron formadas durante el doctorado, pero que realizan alguna actividad por cuenta propia relacionada a su formación universitaria. Aquí también encontramos tanto hombres o como mujeres, con y sin trayectoria con mas y menos tiempo de egreso; en estos casos regresaron o continuaron realizando actividades que ya hacían relacionadas a su formación, generalmente un negocio propio.

Algunas barreras mencionadas no para la inserción laboral sino para la obtención de un puesto de trabajo estable con los beneficios laborales que implica (plaza de tiempo completo): la edad y el género. En cuanto al primero, esta barrera se manifiesta sin importar si es hombre o mujer, lo cual se encontró recurrentemente en los discursos, donde directamente se menciona este factor como excluyente:

> "Básicamente me dijeron que por políticas institucionales no contratan personas mayores de 40 años por la cuestión de las pensiones, a ellos no les conviene tener a una persona que suponiendo a los 65 años se quiera jubilar, por la edad, pues realmente tiene 25 años de productividad que es muy poco y ese fue el argumento (entrevista 6, mujer con trayectoria mas tiempo egreso).

O bien, porque lo han observado personalmente entre los requisitos de distintas convocatorias:

> "Ya voy a cumplir 60 años y yo ya he visto las convocatorias que le ponen límite a la edad también, a las universidades que te dicen requisitos: grado de doctorado, que tengas menos de 37 años los varones y 38 las mujeres, entonces también para las mujeres de mi edad ya se cerro la oportunidad" (entrevista 7, mujer con trayectoria mas tiempo egreso).

Si se considera que la planta docente universitaria de tiempo completo de universidades públicas que se consolidó en los ochenta actualmente tienen una edad pro-

medio mayor a los sesenta años (Buendía y Oliver, 2018), en estos momentos varias universidades están atravesando un proceso de recambio generacional, donde para cubrir dichos espacios se esperaría que los nuevos académicos además de cumplir con el perfil requerido se desempeñen y permanezcan productivamente por un período prolongado de tiempo, por lo que la edad en este contexto parece tomar mayor importancia.

Los egresados de doctorado que tienen edades mayores, se sienten en desventaja frente a sus compañeros de generación que realizaron sus estudios doctorales antes de los 30 años:

> "La edad mía no es la edad de los jóvenes que egresan ahorita que egresan a los 30 años en promedio no entonces yo dije va a estar complicado esto no, va a seguir complicándose esto no (entrevista 15, hombre con trayectoria mas tiempo de egreso)".

Otra barrera de acceso al mercado laboral, reside en el género, pues debido al ejercicio de actividades del hogar y cuidado de los hijos realizado por las mujeres, mencionan encontrarse en desventaja para aumentar su productividad académica y por lo tanto sus posibilidades de obtener un empleo estable, puesto que no disponen del mismo tiempo para realizar actividades de investigación que sus pares masculinos: "como mujeres no tenemos dentro de la escuela las mismas oportunidades y no podemos hacer investigación a los mismos niveles y eso, porque no tenemos el mismo tiempo (entrevista 20, mujer con trayectoria mas tiempo egreso).

Estos discursos se comparten no solamente por quienes viven o han vivido esta situación, sino por aquellos que lo han observado en sus compañeros de generación o en sus lugares de trabajo:

> "Una mujer de ciencias sociales y de edad avanzada va a batallar mucho... en repatriaciones lo vi y lo he visto en concursos de oposición, 40 años y lo de mujeres porque generalmente ve a un centro de investigación y ve la planta, generalmente si son muchos hombres en el centro de investigación va a ser muy difícil que seleccionen a una mujer independientemente de la característica que tengan" (entrevista 18, hombre sin trayectoria mas tiempo de egreso).

De esta forma, el mercado de trabajo de un egresado de doctorado en México, además de delimitar la entrada según los requisitos explícitos asociados al perfil y experiencia previstas en las convocatorias, contine como elementos implícitos que determinarán el ingreso de unos y el rechazo de los otros, la edad y el género. Esto coincide con lo expuesto por Memije *et al*. (2020) quien sostiene que, en la actualidad continúan evidenciándose desigualdades de género, expresadas no solo en diferencias salariales, sino también en el acceso a oportunidades, en los tipos de empleo y vulnerabilidad laboral, lo cual es de especial importancia si se considera la tendencia en los posgrados en México del aumento femenino de la matrícula, mencionado por Piñero *et al*. (2021).

CONCLUSIONES

Los resultados de esta investigación evidencian una brecha persistente entre los imaginarios laborales construidos durante la formación doctoral y las condiciones reales de inserción sociolaboral de los egresados con perfil investigador en el norte de México. Si bien el doctorado continúa representando un capital simbólico asociado al mérito, la excelencia académica y la movilidad social ascendente, dicho capital se ve limitado por una estructura de mercado laboral estrecha, altamente competitiva y marcada por procesos de precarización. Los imaginarios muestran cómo los sujetos internalizan discursos institucionales que asocian el esfuerzo educativo con mejores oportunidades, al tiempo que enfrentan un contexto que restringe dichas posibilidades, pero conforme los egresados interactúan con el mercado académico, estos imaginarios se reconfiguran y dan lugar a trayectorias laborales caracterizadas por la inestabilidad, el pluriempleo y la multifuncionalidad, lo que impacta tanto en la continuidad de la investigación como en la vida personal.

Las trayectorias escolares ascendentes confirman que el doctorado funciona como un mecanismo de acumulación de capital cultural; sin embargo, esta acumulación no se traduce automáticamente en empleos estables ni en mejores condiciones laborales. En este sentido, la movilidad educativa no garantiza movilidad laboral, lo que cuestiona los supuestos meritocráticos que sustentan parte de las políticas de formación de capital humano altamente calificado. Asimismo, las trayectorias familiares y laborales ponen de manifiesto los costos personales asociados a la carrera académica, particularmente la postergación de proyectos familiares y la normalización de la incertidumbre laboral. La categoría de exclusión laboral permitió identificar que la mayoría de los egresados se ubica en formas intermedias de exclusión, desempeñando actividades acordes a su formación, pero bajo condiciones precarias. En este escenario, la edad y el género operan como barreras implícitas de acceso a plazas de tiempo completo, reforzando desigualdades estructurales que afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres.

Estos hallazgos plantean retos para las políticas públicas orientadas a la formación doctoral y al fortalecimiento de la investigación científica. Resulta necesario replantear los mecanismos de inserción y permanencia laboral, incorporando criterios de equidad, transparencia y conciliación entre la vida laboral y personal, así como estrategias que amplíen los espacios de inserción más allá del ámbito universitario.

5. REFERENCIAS

Ahlert, A. (2008). La esperanza como eje en la formación docente: aportes de la teología de la esperanza de Jürgen Moltmann. *Fundamentos en Humanidades, IX*(17), 71-84.

Ayala, R. (2016). Marxismo y sociología hoy. *Revista de Ciencias Sociales*, *III*(153), 121-146.

Bourdieu, P. (2002). *Capital cultural, escuela y espacio social* . : Siglo XXI

Bourdieu, P. (1997). *Razones prácticas sobre la teoría de la acción*. Barcelona: Anagrama.

Bourdieu, P., & Passeron, J. (2009). *Los herederos: los estudiantes y la cultura*. Siglo XXI.

Bourdieu, P. y Wacquant, L. (2008). Una invitación a la sociología reflexiva, Buenos Aires: Siglo XXI.

Buendía, A., y Oliver, L. (2018). Adiós a los académicos en las universidades públicas mexicanas: ¿qué perdemos?, ¿qué ganamos?. *Perfiles educativos, XL* (160), 10-28. DOI: 10.21470/1678-9741-2018-0171

Castoriadis, C. (2013). La institución imaginaria de la sociedad. Tusquets editores, S.A. consultado en: https://revolucioncantonaldotnet.files.wordpress.com/2019/01/kupdf.com_la-institucioacuten-imaginaria-de-la-sociedad-cornelius-castoriadis.pdf

Chavoya, M. (2013). Ser investigador: la zanahoria de los doctores recién egresados en México Estudio de un caso. *Diálogos de la educación, 4* (6), 1-16.

Diccionario de la real academia española (2025). Concepto de meritocracia. Consultado en meritocracia | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE

Diccionario de la real academia española (2025). Concepto de utilitarismo. Consultado en utilitarismo| Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE

García-Béjar, L., & Galbán-Lozano, S. (2024). Génesis de trayectorias académicas: itinerarios de profesores universitarios estudiantes de doctorado. *Cuadernos de Investigación Educativa*, *15*(1), e202. Epub 01 de junio de 2024.https://doi.org/10.18861/cied.2024.15.1.3501

García-Pascacio, L., & Cerón-Martínez, A. (2024). Inserción laboral de los doctores en México durante la última década. *Revista Transdisciplinaria de Estudios Sociales y Tecnológicos, 4*(3), 7378.

González, H., y Jiménez, A. (2014). Inserción laboral de nuevos investigadores con grado de doctor en Chile. *Journal of Technology Management & Innovation, 9*(4), 132–148. Recuperado de https://doi.org/10.4067/ S0718-27242014000400010

Granovetter, M. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology, 78* (6). 1360 – 1380

Guillen, M. (2012). *Reconfiguración productiva, crecimiento urbano e identidades. Representaciones sociales de los pobres de la periferia urbana en una ciudad del norte de México.* Editorial académica española.

Jiménez-Vázquez, M. (2014). Trayectorias profesionales de egresados del Doctorado en Educación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala: Un análisis de las funciones, productividad y movilidad en el mercado académico. *Perfiles Educativos, 36* (143), 30-48

Maisterrena, M. (2018). La inserción laboral de los egresados del sistema universitario con perfil de investigador en México. Un breve análisis de factores históricos y problemas institucionales académicos. *Prometeica - Revista De Filosofía Y Ciencias*, *16*, 78-88. https://doi.org/10.24316/prometeica.v0i16.211

Memije, N. Y., Ventura, P. E., Zaragoza, J., y Alemán, S. (2020). "Desigualdades de género en la inserción laboral de los egresados de la licenciatura en Economía de la Universidad Autónoma de Guerrero, México", *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas, 11* (20) 333-346.

Méndez, L., Pellegrino, A., Robaina, S., & Vigorito, A. (2021). Trayectorias académicas y laborales de personas doctoradas en Ciencias Sociales y Humanidades. *Revista Mexicana de Investigación Educativa, 26*(91), 1087-1121.

Méndez-Rebolledo, T., Ojeda-Ramírez, M., & Suriñach, J. (2018). La valoración de egresados y empleadores sobre las competencias del posgrado y su relación con la producción académica. *Revista internacional de investigación e innovación tecnológica, 6* (33), 1-25.

Núñez-Valdés, K., & González, J. (2019). Perfil de egreso doctoral: una propuesta desde el análisis documental y las expectativas de los doctorandos. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH, 10*(18),161-175.

Patiño, J. (2017). Doctorados profesionales: concepciones y debate. Entrevista a Luis Ponce Ramírez. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, *19*(4), 1-15.

Piñero, M. L., Esteban, E. R., Rojas, A. R., y Callupe, S. F. (2021). "Tendencias y desafíos de los programas de posgrado latinoamericanos en contextos de COVID-19", *Revista Venezolana de Gerencia*, *93*(26) 123-138. https://doi.org/10.52080/rvg93.10

Ramírez, A. (2016). Repensar la inclusión social desde la educación: algunas experiencias en América Latina. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social, 5*(1), 177-194.

Ramírez, L., & Bravo, M. (2021). Experiencias del tránsito del doctorado al empleo: estudio fenomenológico en programas doctorales privados en México. *Revista Mexicana de Sociología, 26*(91), 1193-1125.

Sennett, R. (2000). *La Corrosión del Carácter*. Anagrama, Barcelona.

Sime, L. (2014). Aportes para contextualizar la meritocracia en las políticas y culturas docentes. *Revista de Educação PUC-Campinas, 19*(2), 111-119.

Weller, J. (2001). Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario. *CEPAL. División de Desarrollo Económico*. Naciones Unidas.