



Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo

ISSN: 2591-2755

revistalat@gmail.com Hernan Palermo.

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas  
Argentina

Torres Mejía, Patricia; Díaz de León Cárdenas, Alejandra; Arteaga Conde, Celia

**Conseguir el empleo deseado en tiempos de pandemia (México)**

Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo,  
vol. 5, núm. 11, 2021, Julio-Diciembre, pp. 72-96

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas  
Argentina

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=668071669005>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en [redalyc.org](https://www.redalyc.org)

[redalyc.org](https://www.redalyc.org)

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso  
abierto

## DOSSIER PANDEMIA Y TRABAJO

<http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25912755/i7kc20goi>

# Conseguir el empleo deseado en tiempos de pandemia (México)

**Patricia Torres Mejía**

*Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social – México*  
ptorresmejia@gmail.com

**Alejandra Díaz de León Cárdenas**

*Centro de Estudios Sociológicos, Colmex – México*  
abdiaz@colmex.mx

**Celia Arteaga Conde**

*Centro Transdisciplinario Universitario para la Sustentabilidad, Universidad  
Iberoamericana – México*  
celia.arteaga@ibero.mx

Recibido: 01-03-21

Aceptado: 13-05-21

**Resumen:** El ensayo es una contribución a la etnografía de las consecuencias laborales del aislamiento causado por la expansión mundial del SARS-CoV-2. Se apoya en entrevistas realizadas de forma simultánea a dos jóvenes doctoras -antropóloga social y socióloga- quienes ingresan a su primer trabajo académico de tiempo completo en plena pandemia en la Ciudad de México. La entrevistadora -antropóloga en edad de retiro- las invita a reflexionar sobre cómo enfrentan una situación laboral muy distinta a la que esperaban. Ambas laboran a distancia en instituciones de prestigio en sus campos de especialidad, con salario y prestaciones superiores a las que tenían en trabajos temporales previos, trabajos caracterizados por una condición de subalternidad y abuso laboral. En sus nuevos empleos encuentran que su condición de género les afecta al laborar en espacios dominados por hombres y en su manera de relacionarse, aun a distancia, con colegas y con la administración. Proponemos, desde la metodología feminista, que la pandemia y el aislamiento laboral que conlleva, implican precariza-



<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Los autores conservan sus derechos

ciones laborales en varios sentidos como una situación que tiene y tendrá consecuencias en la cultura del trabajo de sus espacios laborales.

**Palabras clave:** trabajo; empleo; aislamiento; género; cultura del trabajo; Covid-19; violencia estructural; etnografía; emociones; México

### Getting the wanted job in times of pandemic (Mexico)

**Abstract:** This essay contributes to the ethnography of the labor by analysing the consequences of the isolation caused by SARS-CoV-2. It is based on four interviews with young PhDs -in social anthropology and sociology- that are starting their first full-time, permanent academic jobs in the middle of the pandemic. They narrate how they face a job situation that is completely different from the one they had imagined. They both work at prestigious institutions in their fields of expertise and their salary and benefits are above the ones they had in their previous, precarious, and non-permanent jobs in which both suffered varying levels of exploitation. In their new jobs they realize that their gender affects the way they work in male-dominated spaces and in the way they relate to colleagues and staff. By using a feminist methodology, we suggest that the pandemic and the isolation that it implies, precarizes jobs in several different ways. This situation has and will have lasting consequences on the culture of work and the workplace.

**Key words:** work; isolation; gender; Covid-19; structural violence; Mexico

### Conseguir o trabalho certo em tempos de pandemia (México)

**Resumo:** Este ensaio é uma contribuição à etnografia e consequências laborais do isolamento causado pela expansão mundial do SARS-CoV-2. O ensaio toma como base duas entrevistas realizadas a jovens doutoras – uma antropóloga social e uma socióloga – as quais começaram seu primeiro emprego acadêmico em tempo integral em plena pandemia. As duas relatam como enfrentam uma situação laboral bastante distinta daquela para qual vinham se preparando desde o início de suas carreiras. Ambas acadêmicas trabalham em instituições de prestígio em seus campos de especialização, com salários e benefícios superiores aos que recebiam em seus empregos anteriores, os quais eram caracterizados por relações de subalternidade e abuso laboral. Somada às violências estruturais em suas experiências profissionais pretéritas, sua condição de gênero as afeta em seus novos empregos – como espaços laborais dominados por homens. Propomos que a pandemia e o isolamento social dela decorrente implicam em precariedades laborais em vários sentidos: lançar mão ou criar infraestruturas de trabalho em seu espaço privado, trabalhar sem acesso a bibliotecas ou ao apoio de profissionais da informática, lidar com as questões emocionais decorrentes da incerteza sobre seu novo emprego e desempenho profissional. Em suma, uma situação com consequências à cultura laboral e aos espaços de trabalho.

**Palavras-chave:** trabalho, isolamento, gênero, Covid-19, violência estrutural, México.

## INTRODUCCIÓN

La pandemia causada por la enfermedad Covid-19, provocada por el SARS-CoV-2 e iniciada en enero de 2020, ha tenido efectos severos a nivel mundial en las actividades laborales y en las cifras de desempleo. En diferentes foros virtuales se han presentado los efectos negativos de la pandemia en trabajos ya de por sí precarizados. La reconfiguración de las relaciones laborales y el trabajar desde casa serán temas que acompañen a los estudios de empleo y trabajo por varios años.

En este ensayo se presenta una situación poco común: iniciar trabajo como profesora-investigadora en pleno confinamiento en la Ciudad de México. Se apoya en entrevistas a dos experiencias de colegas –una antropóloga social y una socióloga– ganadoras de plazas académicas abiertas a finales de 2019 e inicios de 2020 en instituciones mexicanas reconocidas por la calidad de la investigación y la formación de recursos humanos. Ambas firman su contrato en plena pandemia, de hecho, su relación laboral con la institución y colegas es y continúa siendo virtual. Analizaremos en forma comparativa los procesos de inserción laboral; cómo van resolviendo, o no, dudas laborales en esta peculiar situación de profesoras-investigadoras trabajando en confinamiento. Ambas, durante las entrevistas, no tenían certeza de cómo y cuándo será su ingreso presencial a las actividades académicas y de investigación para las que fueron contratadas. Iniciamos con el contexto del aislamiento social.

El artículo parte de una metodología feminista donde las mujeres son el centro de la investigación, que recupera experiencias de las mismas, reflexiona y propone transformar condiciones de desigualdad, metodología que afirma que “lo personal es político”. Por ello la entrevistadora decide incluirlas como autoras e invitarlas a reflexionar sobre su experiencia.

## PANDEMIA EN MÉXICO COMO CONTEXTO

El primer caso de coronavirus apareció en México el 28 de febrero del 2020, el primer muerto por el virus en el país se reportó el 18 de marzo y para el 20 de marzo se suspendieron las clases en todo el país. En ese momento las instituciones educativas tuvieron que cerrar sus puertas y se vieron obligadas a cambiar sus formatos para dar clases en línea, movieron las juntas a plataformas digitales y empezaron a adaptarse. El 26 de marzo se suspendieron todas las actividades no esenciales y el 30 del mismo mes México se declaró en emergencia sanitaria por la pandemia (Milenio Digital, 2020). Cuando Alejandra (desde Inglaterra) y Celia hicieron sus procesos de entrevista (durante la primavera y verano de 2020), la pandemia se estaba acelerando en México y en el mundo y los casos de contagiados y muertos remontaban. Todo el proceso fue en línea. En otoño de 2020, cuando ambas comenzaron sus trabajos, 31 estados del país,

incluida la Ciudad de México, estaban en semáforo naranja o rojo y para finales de octubre México tenía 886,800 casos de coronavirus y 88,743 defunciones. Los contagios seguían al alza (Infobae, 2020). Durante ese periodo, Alejandra tuvo que mudarse de Inglaterra a México para empezar su trabajo, con todo el estrés y logística que esto implicó. Afortunadamente para ella, México nunca cerró sus fronteras, entró con su pareja sin hacerse prueba de Covid-19 ni cuarentena obligatorias (ellos decidieron tomar todas las precauciones). Para marzo de 2021 había 574 mil personas desempleadas, una cifra oficial más alta que el año anterior cuando las medidas anti Covid-19 entraron en vigor. En el mes de abril del presente año la tasa de desempleo fue de 4.7 por ciento, mientras que la última cifra registrada antes de la pandemia habría sido de 3.4 por ciento (INEGI, 2021). Es en este contexto que inician sus actividades como profesoras investigadoras.

## METODOLOGÍA

Este artículo busca ser una contribución a los estudios de caso de la condición humana laboral durante la pandemia desde el feminismo en un contexto en el que la tendencia es hacia la pérdida y precarización del trabajo<sup>1</sup> (Casas & Palermo, en prensa; Krotz, 2020). Más particularmente, a los estudios sobre condiciones laborales durante la pandemia, como los presentados en el ciclo virtual “Los mundos del trabajo en Latinoamérica y la Pandemia del Covid-19” albergado por CLACSO a iniciativa de la Red de Estudios Latinoamericanos del Trabajo en 2020. Las dos jóvenes mujeres, Alejandra y Celia, entrevistadas por Patricia, una académica consolidada y en edad de jubilación, obliga a dar una perspectiva de género dentro de los enfoques de la economía política y de cultura laboral (Cuevas Angulo, 2021; Dalton, 2019; Federici, 2013; Femenías, 2011; Lagarde, 2005; Torres Mejía & Gallardo, 2019).

La metodología es feminista; implica un proceso de construcción de conocimiento, que revisa, desmonta, desarticula, analiza, critica y reflexiona con quienes construye e indaga. Las entrevistadas son informantes y colaboradoras, lo que significa que son parte de la generación de conocimiento. Desde la segunda ola del feminismo reiteramos que *lo personal es político* (Collin, 2006a 2006b; Hanisch, 1970). Partimos de un conocimiento situado, propuesta que retomamos de Donna Haraway (1991), donde nos colocamos al centro de la

<sup>1</sup> En estos tiempos de encierro, voluntario o forzado, se ha escrito y conversado en múltiples foros sobre las consecuencias de la pandemia en el mundo del trabajo. En diferentes foros destaca la discusión de colegas de las ciencias sociales y las humanidades, uno de los pioneros fue organizado en México a iniciativa de Ricardo Alejandro Fagoaga Hernández, Carlos Arturo Hernández Dávila, conversatorio albergado por el Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales en el que se debatieron temas sobre las ciencias antropológicas frente a la pandemia por colegas y estudiantes con adscripciones distintas y un número importante de profesionistas trabajando por su cuenta y en organizaciones de la sociedad civil. La cuarta sesión fue dedicada al mercado de trabajo de la antropología después del Covid-19. Resultados parciales están en prensa bajo la coordinación de Cárdenas Carrió, Blanca María, Ricardo Alejandro Fagoaga Hernández, Carlos Arturo Hernández Dávila, Lizeth Pérez Cárdenas y Karla Vivar Quiroz.

investigación, teniendo en cuenta nuestra posición privilegiada. Esperamos que este artículo sea una invitación a seguir produciendo conocimiento útil para la ciencia y la sociedad, además de reflexionar, modificar y erradicar las múltiples condiciones de desigualdad y precarización de la vida laboral, particularmente en México. Retomamos los planteamientos de Patricia Castañeda (2008) de reconocer a las mujeres como “sujetos cognoscibles y cognoscentes” y nos reconocemos como “sujetas de género: ahí radica la posibilidad de colocarse en una situación de intersubjetividad” (Castañeda, 2008, p. 86).

A iniciativa de Patricia Torres, y guiadas por ella, se realizaron cuatro sesiones de entrevistas/conversaciones en línea, de una hora cada una, donde las experiencias de las entrevistadas iban acompañadas de reflexiones de la entrevistadora.<sup>2</sup> Las experiencias laborales de Patricia inician laborando en la Universidad Iberoamericana, donde ahora labora Celia; pasa más tarde a trabajar en un Centro de investigación especializada (CIESAS) con el mismo corte de El Colegio de México, donde está adscrita Alejandra. El análisis de Patricia durante las entrevistas, la propuesta de guion presentado, las lecturas para el análisis, la relectura de las entrevistas por las tres, y del primer borrador a una voz; termina por llevarnos a un ejercicio a tres voces, un ejercicio que aplica la ética del diálogo feminista planteado por François Collin.<sup>3</sup>

## A CONTINUACIÓN, NOS PRESENTAMOS

Patricia es profesora-investigadora en el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, CIESAS-Conacyt desde 2001. Anteriormente laboró en la Universidad Iberoamericana, en donde apoyó la fundación del sindicato y la defensa del posgrado en Antropología Social. Ha dedicado gran parte de su vida a la gestión académica, y a la investigación en torno al trabajo desde la perspectiva de la economía política en México y Filipinas. Estudió un doctorado en *The Johns Hopkins University*. Actualmente realiza investigación sobre trayectorias laborales y violencia de mujeres migrantes en Baja California Sur, México.

Alejandra es maestra en derechos humanos y doctora en sociología por la Universidad de Essex (2018). Ella estudia cómo los migrantes centroamericanos en tránsito usan sus redes sociales emergentes para sobrevivir el tránsito migratorio. Antes de conseguir su puesto en El Colegio de México fue oficial de investigación en la *London School of Economics* (LSE) en un proyecto donde ella y la investigadora principal estudiaron el “giro” forense en el humanitarismo y la forma en la que familiares y expertos forenses tratan a los cuerpos muertos. Ha sido académica asociada al CIESAS, Ciudad de México e investigadora asociada pre-doctoral en el Centro de Estudios México-Estados Unidos de la Uni-

<sup>2</sup> Agradecemos a Gardenia Díaz Campos por ayudarnos a transcribir las entrevistas.

<sup>3</sup> Las citas de las entrevistas que ponemos en el artículo fueron escogidas por las tres autoras en conjunto.

versidad de California, San Diego (USMEX) y del Centro de México-Estados Unidos de la Universidad de California, Riverside (UC MEXUS). Entre el 2011 y 2012 fue investigadora asociada del Instituto Para la Seguridad y la Democracia A.C. (Insyde). Desde octubre de 2020 está adscrita al Centro de Estudios Sociológicos (CES) de El Colegio de México (Colmex).

Celia es doctora y maestra en antropología por el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS), Ciudad de México; licenciada en Educación Preescolar por la Secretaría de Educación Pública; licenciada en Estudios Latinoamericanos por la Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Filosofía y Letras. Es académica de tiempo completo del Centro Transdisciplinar Universitario para la Sustentabilidad (Centrus) de la Universidad Iberoamericana (Ibero), desde julio de 2020. Ha participado como asistente y coordinadora en distintos proyectos de investigación social en universidades, centros de investigación y consultorías privadas, donde he llevado a cabo búsqueda en archivos, fototecas, bibliotecas, construcción de metodologías, creación y aplicación de instrumentos antropológicos (como entrevistas, encuestas y diarios de campo), todo ello con el fin de construir diagnósticos, y análisis cualitativos. Su formación académica está enfocada en procesos sociales contemporáneos, con un enfoque crítico feminista y de género, que le ha servido como herramienta para el análisis e interpretación de eventos sociales como temas medioambientales, de sustentabilidad y fenómenos migratorios. Asimismo, nos dice “tengo interés en la educación en general y medioambiental en particular, ya que las considero pilares fundamentales en el desarrollo social del país.”

Ambas fueron invitadas a este ejercicio por ser jóvenes colegas a quienes Patricia conocía cuando eran estudiantes. Ambas, de manera simultánea y sin saber de la otra, habían ganado una plaza académica. Las conversaciones personales con Patricia sobre sus experiencias, provocaron la idea de hacer un grupo focal dialógico. Durante las sesiones con video vía zoom, cada una desde su hogar, fuimos entablando una relación de colegas, nunca de manera presencial.

Después de preguntar sobre experiencias previas de trabajo, el concurso, el proceso de contratación, las preguntas se concentraron en el trabajo académico: ¿Qué tan fácil o difícil es trabajar en casa debido al cierre de ambas instituciones?; ¿qué tan fácil o difícil es producir textos e investigación académica comprometidos socialmente en estas condiciones?; ¿qué actividades tenían pensado realizar y cuáles no han podido realizar? Y, ¿qué estrategias han realizado para cubrir lo que se espera, o creen que se espera de ustedes en su nuevo trabajo?

Cuatro sesiones de diálogo en las que pronto quedó claro que han estado y están trabajando como científicas sociales dentro de un esquema neoliberal masculinizado, en el que se ponderan los logros y credenciales individuales. La violencia estructural del sistema capitalista dentro del que se trabaja y se crean culturas de trabajo, así como su condición de género femenino –el subalterno-

fueron agravados aún más por el aislamiento físico provocado por la forma en que se ha enfrentado la pandemia.

Como veremos en el resto del artículo, las colegas tienen dificultad para entender qué se espera de ellas, qué tareas deben cumplir, cómo asegurar la plaza, cuestiones que se van aprendiendo de las pláticas de bienvenida y de la incipiente socialización laboral en línea. El interés es entender qué tipo de relaciones de cultura de trabajo se van construyendo en el aislamiento. Usamos el concepto de Luis Reygadas:

Por cultura del trabajo entiendo la generación, actualización y transformación de formas simbólicas en la actividad laboral. *Quiero insistir en la necesidad del análisis multidireccional de los vínculos entre cultura y trabajo, con el fin de indagar tanto la influencia que tiene la acción simbólica sobre el proceso productivo como el papel del trabajo en la formación de la cultura de la sociedad.* (Reygadas, 2002, p. 106 énfasis del autor)

Cultura que debe entenderse en claves de género, como insiste desde hace años Marcela Lagarde, donde los mandatos de género se traducen en la centralización de limitaciones: “expropiación de la sexualidad, del cuerpo, de los bienes materiales y simbólicos de las mujeres y, sobre todo, de su capacidad de intervenir creativamente en el ordenamiento del mundo” (Lagarde, 1997, p. 37-39).

Entender cómo funciona una institución, cómo se agrupan las y los colegas, cómo se puede acceder a cursos, a apoyos de infraestructura, a la biblioteca, al alumnado, cómo hacer amistades, compartir avances de trabajo y dificultades, tiene sus propias expresiones en cada espacio laboral. Luis Reygadas da cuenta de ello:

Al trabajar, los sujetos entablan relaciones consigo mismos, con otros sujetos y con objetos de diversa clase; al hacerlo, actualizan, interpretan y producen significados mediante el uso de símbolos. Estos símbolos no sólo se refieren a su actividad productiva y a sus relaciones de trabajo, sino que son de naturaleza muy variada y pueden, después, ser reutilizados en la vida extralaboral (Reygadas, 2002, p. 108).

Tiene también su componente de género:

Una socialización basada en naturalizar y justificar la desigualdad de la diferencia sexual entre mujeres y hombres, y de recibir mandatos que afectan la división sexual del trabajo. Las mujeres, en virtud de lo anterior, construyen su identidad alrededor del cuidado y del bienestar colectivo; son definidas por el sistema patriarcal –y esto dependen sus circunstancias vitales– “como-seres-para-los-otros”, estructuradas por la sexualidad, el trabajo y la subjetividad enajenadas, para dar vida, sentido y cuidado a otros” (Lagarde, 2000 citada en Volio, 2011, p. 189).

Y, como han apuntado Patricia Torres y Sergio Gallardo, respecto a las claves de género:

A la luz de las narrativas de casos, [que] encontramos cómo el trabajo se vive y encarna en claves de género incluso en las maneras de enunciar las trayectorias

laborales, dando cuenta de cómo, en el transitar entre un oficio -remunerado a otro, son las propias expectativas, deseos y búsquedas de satisfacer sus mandatos de género -asimétricos entre mujeres y varones- los que les conducen a narrar como giros o “nudos críticos” el cambio en sus condiciones como hombre o como mujer, siendo lo que explica sus cambios laborales (Torres Mejía & Gallardo, 2019, p. 123).

A continuación presentamos el proceso de contratación en el contexto de ambas instituciones.

## **CONCURSOS POR PLAZAS ACADÉMICAS. DOS INSTITUCIONES: COLMEX (RECURSOS FEDERALES) E IBERO (RECURSOS PROPIOS)**

Alejandra concursó para una plaza en el Centro de Estudios Sociológicos (CES) -espacio fundado en 1973 y reconocido internacionalmente- de El Colegio de México. Celia se postuló para una plaza en el Centro Transdisciplinar Universitario para la Sustentabilidad (Centrus), de reciente creación en la Universidad Iberoamericana al adscribirse esta institución al proyecto de universidades socialmente responsables con el medio ambiente.

El Colegio de México fue fundado en 1940 por iniciativa de personas intelectuales españolas exiliadas después de perder en una guerra civil en la que luchaban por una República basada en un modelo económico igualitario y para el pueblo. Sus propuestas comunistas y socialistas fueron bien recibidas por el entonces presidente de México, Lázaro Cárdenas. La investigación humanista y sociológica, plasmada en numerosos libros e investigaciones, se consideró fundamental para la construcción de nuevas formas de convivencia y cambio social.

El Centro de Estudios Sociológicos (CES) de El Colegio de México se creó en 1973 con “el propósito de ampliar las fronteras disciplinarias del conocimiento en las Ciencias Sociales, consolidar la reflexión y el trabajo de investigación en torno a problemáticas sociales de México y la región, así como formar investigadores e investigadoras en sociología, en virtud de la casi nula oferta de programas orientados a tal fin.”<sup>4</sup> El centro alberga, hasta 2020, al Programa Interdisciplinario de Estudios de Género (PIEG) fundado en 1983. Al cierre de este ensayo contaba con 19 investigadores y 17 investigadoras, de las que diez son parte del PIEG. Las últimas tres plazas han sido ganadas por mujeres. En el CES ha habido dos cambios generacionales, donde varios investigadores jóvenes entran al mismo tiempo, uno en el 2000 y el segundo aproximadamente en el 2018. Cuenta con dos maestrías y un doctorado.

La Universidad Iberoamericana fue fundada por jesuitas con la convicción de que para lograr cambios sociales hacia la justicia, habría que educar a las y los hijos de la élite política y económica del país bajo principios ignacianos. La

<sup>4</sup> <https://ces.colmex.mx/es/sobre> visitada el 11 de febrero 2021

educación de las personas líderes futuras en principios de justicia y libertad, traerían el cambio hacia un mundo mejor.

El Centro Transdisciplinar Universitario para la Sustentabilidad, Centrus, se funda en 2019. Busca contribuir –como Universidad socialmente responsable– a generar conocimiento y soluciones tangibles para enfrentar los principales problemas que enfrenta la humanidad en materia de sustentabilidad. Las cuatro líneas estratégicas son formación, investigación, vinculación e innovación.<sup>5</sup> Alberga a la Licenciatura en Sustentabilidad Ambiental. Al cierre de este artículo, cuenta con 9 académicos de tiempo completo, de los cuales 6 son hombres y 3 mujeres. El proyecto con el que Celia ingresó se relaciona con prácticas ecofeministas en el Huerto Urbano de la Ibero.

El proceso de selección del Colmex se realizó en tres etapas. En la primera, las personas candidatas entregaron una carta de motivos, un plan de trabajo, dos temarios y hasta tres textos publicados; como la plaza se enfocaba en personas que pudieran hacer trabajo de campo, Alejandra también entregó una carta de otra académica que había trabajado con ella como evidencia de su experiencia en el campo; el Colmex no solicitó cartas de recomendación. El plazo para mandar estos documentos era finales de diciembre de 2019, antes de que comenzara la pandemia. Alejandra trabajó todas las vacaciones de navidad en su postulación e hizo que muchos amigos y amigas la leyeran y comentaran. Se enteró que pasó a la segunda etapa, la de la entrevista, justo cuando los países estaban empezando a reaccionar a la pandemia, a principios de marzo. Entre el caos y la incertidumbre, el Colmex retrasó su entrevista unos meses, la cual fue en línea; las y los siete integrantes del panel hicieron preguntas enfocadas principalmente, en la investigación de Alejandra y en cómo ella se pensaba integrar al CES. La tercera etapa llegó mucho más rápido que la segunda; la directora del comité llamó a Alejandra por *WhatsApp* y le dijo que “había pasado a la final” que consistía en una presentación al pleno del CES de un producto académico terminado. Alejandra practicó su presentación con cuatro grupos diferentes de amigos en línea; pocos días después, la directora del comité de búsqueda le ofreció la plaza. Para Alejandra, entrar a una institución como El Colegio de México fue abrumador y emocionante. Nos contaba cómo todo el mundo le echó buenas vibras: “una muy buena amiga que entró al CIDE de profesora-investigadora y estaba embarazada me dijo “te voy a regalar la torta bajo el brazo de mi hijo” y el día que su hijo nació, me llamaron de la entrevista y me acordé de la torta jay, fue muy bonito!”. Ya que entró al Colmex se sintió muy afortunada, sobre todo por el contraste de cómo en su trabajo anterior trataban a la gente precarizada.

En la Junta de profesores nos dieron la bienvenida y todos fueron muy lindos. He hablado con los que entraron recientemente, tengo el WhatsApp de algunos, y tengo la confianza de preguntar cosas. También la directora del Centro fue maravillosa y siento que le puedo hablar más informalmente. Sí ha estado boni-

<sup>5</sup> <https://centrus.ibero.mx/>, visitada el 18 de febrero, 2021.

to, sí te sientes bienvenida, me hace pensar que el Colmex es un muy buen lugar; pero me da como tristecita, porque por ejemplo en mi trabajo anterior yo no era permanente y cuando te contratan en esos lugares nunca te hablan mucho los profesores, no te incluyen en las juntas, puedes pasar un poco de noche y siento que es porque no vas a estar mucho tiempo ¿no?, y no quieren invertir tiempo en ti. Me da mucho gusto ser parte de los permanentes y que inviertan tiempo en mí; pero también me pregunto ¿estaremos tratando así de bien a los posdoc? Tengo una nueva compañera y le escribí, y al principio ella creyó que era posdoc y me trató muy bien y pensé “eso habla muy bien de ella” porque, a pesar de que, cree que soy precarizada, hizo tiempo para hablar conmigo y eso refleja, espero, la cultura institucional. Estoy muy contenta y me siento muy bien, pero sí siento que quiero incluir a todos.

El proceso de selección para ocupar la plaza de Académico de tiempo completo en Centrus tuvo también tres etapas. La primera fue el envío de la documentación requerida: carta de presentación y exposición de motivos; currículum vitae completo con documentos probatorios (certificados, documentos oficiales, muestras o ejemplares de publicaciones, tesis de doctorado, copia de títulos, un proyecto de investigación de máximo 10 cuartillas); y dos cartas de recomendación académica. La convocatoria cerró el 9 de abril del 2020, en plena pandemia. El 13 de mayo Celia se enteró que pasó a la siguiente fase, que consistió en una entrevista y una clase muestra. Después de eso, el director del Centrus le hizo una llamada telefónica el 19 de junio donde le dio la noticia de que la Vicerrectora había aprobado su contratación. Firmó su contrato el 17 de septiembre, pero a la fecha no tiene copia del mismo.

Para Celia, entrar a Centrus fue muy emotivo: “Es una emoción, como que poco a poco, pese a las bateadas anteriores, sabes qué es lo que te gusta. Que estés ganando lana por algo que te guste hacer, creo que en estos tiempos no es tan sencillo ¿no?”. También reflexiona sobre su “suerte” y contrasta eso con la situación de otros y otras colegas quienes siguen precarizados:

Mucha gente hace lo que puede y no lo que quiere. No sé si te pase Ale, pero me siento bien privilegiada, ya de planta, de tiempo completo y saber que mientras hago investigación, mientras hago docencia, me mantengo al mismo tiempo. Y, de mi generación en el doctorado, sé que algunas ya están bien colocadas, pero otras siguen como en la chamba del rechazo constante, que también, me parece, que genera mucho estrés.

En ambas respuestas podemos ver felicidad exacerbada por haber salido de los empleos eventuales, pero también empatía y tristeza por las personas que siguen atoradas en el empleo precarizado. Aunque ambas se ganaron sus plazas en concursos justos y abiertos, no olvidan que la precarización académica es sistemática y que hay colegas muy buenas y muy buenos, y con excelente perfil, que no pueden conseguir una plaza estable a pesar de sus enormes esfuerzos. El éxito de Celia y Alejandra es la excepción, no la norma. En la siguiente sección hablamos de la precarización previa y la violencia laboral –estructural– durante la pandemia; el marco en el que esta búsqueda de trabajos se da.

## VIOLENCIA LABORAL PREVIA Y DURANTE LA PANDEMIA

Ambas investigadoras experimentaron precarización laboral después de egresar del doctorado. Trabajaban por contratos en donde no se les permitía generar las preguntas de las investigaciones que se estuvieran desarrollando, trabajaban para otras y otros y las aportaciones que hacían no eran de su autoría. Cómo ha expresado Luis Reygadas al analizar los datos del mercado laboral para jóvenes antropólogos y antropólogas, el perder concursos o no ser elegidos en empleos para los que tienen el perfil y credenciales adecuados, hace a las y los jóvenes sentirse incompetentes, culpables de no haberlo logrado. No es culpa suya, nos dice, es consecuencia de las pocas plazas que se abren y al alto número de egresados bien formados, debido al éxito y popularidad de la disciplina (Reygadas, 2019). Situación igualmente complicada para personas egresadas de sociología años antes que para los antropólogos (Burgos Flores & López Montes, 2010). Los estudios indican que un número importante de egresados y egresadas trabaja en empleos precarizados, eventuales y para los que suelen estar sobrecualificados.

Alejandra, antes de conseguir su trabajo en el Colmex, fue oficial de investigación de un proyecto financiado por una institución en una universidad inglesa de renombre. En el proyecto eran básicamente ella y la investigadora principal. A pesar de que Alejandra participó en el proyecto de forma sustantiva haciendo contribuciones al diseño del trabajo de campo y al desarrollo del mismo, así como análisis y revisión de literatura; ella no tiene derecho a utilizar ninguno de los datos que por dos años ayudó a co-generar. Cualquier idea o propuesta analítica que Alejandra generó durante el periodo que duró su contrato, se considera propiedad de la investigadora para la que trabajó. Alejandra, como miles de investigadores e investigadoras jóvenes sin plaza, dependía para su desarrollo profesional y sus cartas de recomendación de su contratante, porque sentía que tenía que mantenerla contenta. Por ello agradeció que en la convocatoria del Colmex no pidieran cartas de recomendación.

Aunado a esta precarización académica, Alejandra se encontraba en una difícil posición migratoria, con una visa de tres años ligada directamente a su empleador. “Este tipo de visas hacen imposible renunciar y buscar otro trabajo. También hacen que cualquier problema laboral que resulte en despido, implique la pérdida del estatus laboral legal en el país.” La interacción de estas vulnerabilidades hace que las y los investigadores jóvenes y migrantes sin plaza no puedan demandar derechos y expresar preocupaciones libremente. Alejandra finalmente se apoyó en el sindicato para defenderse y hacer valer sus derechos laborales: “el sindicato me hizo saber que tenía derechos”.

Celia por su parte, trabajaba para responder preguntas de mercadotecnia para empresas de servicios. La técnica de la antropología de ir al lugar, de generar la información *in situ* y observar al tiempo de preguntar, resulta altamente útil para estas empresas. Un trabajo sin horarios claros, sin certidumbre del tiempo que requiera cada investigación, pero sí con tiempos de entrega. Contratan a

quien se anime a ir al campo, a realizar observación y entrevistas en cualquier lugar del país, en especial en zonas marginadas. Se entregan resultados que deben manejarse de forma confidencial y con ninguna posibilidad de acceder a ellos para reflexiones futuras o para poder profundizar en ellos. Un primer respiro para Celia fue poder dar cursos por horas en la Ibero.

Ellas relatan las condiciones difíciles que vivieron al trabajar en la investigación de otros u otras: una especie de “trabajo a destajo”. Estudian y trabajan en un contexto neoliberal de economía de libre mercado cuyos “principales pilares son la globalización, la liberalización, la privatización y la competitividad universalizada” (Mies, 2019, p. 32). Con crisis continuas y consecuencias negativas para la estabilidad en el empleo. Con un fuerte uso del Internet para acceder al conocimiento y a la investigación, tecnología que, por el confinamiento causado por la pandemia, se vuelve, además, el principal medio de comunicación. Economía capitalista con cultura patriarcal.

Sus empleos académicos actuales tienen demandas de productividad reflejadas en ser reconocidas por el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y con un sentimiento de “impostoras” por haber ganado una plaza deseada por muchas de sus amigas, amigos, compañeros y compañeras de estudios. Celia nos dice:

Aquí en México estás más acostumbrada a la precarización ¿no? entonces esto llega como ‘órale, esto sí es transparente’ sí hay lugares donde lo hacen bien, y la verdad es que qué pena, qué pena para los empleadores en México que están acostumbrados al *outsourcing*, que están acostumbrados a precarizar tu salario.

Y Alejandra:

A mí cuando me ofrecieron el trabajo, también lo que me pasó, no sé si te pasó Celia. Yo tenía un trabajo bien pagado, donde no estaba tan contenta, pero también se iba a acabar. Y sintiéndote así, precaria, sientes que vas a tener que agarrar el primer trabajo que te ofrecen. Cuando me ofrecieron el trabajo del Colmex, sí sentía como que el Colmex me estaba haciendo un favor, porque por una parte es todo lo que quería, y por la otra qué tal que pedía y me decían ‘ya no te queremos’.

A pesar del cambio drástico, de la inseguridad y de un poco de culpa, ambas están muy contentas, como lo expresa Celia: “Pero... sentirme, pero bien privilegiada ¿no?, como por esa parte de que soy ya de planta, de tiempo completo y saber que mientras hago investigación y mientras hago docencia, me mantengo al mismo tiempo, en serio, órale, qué bien”.

Alejandra todavía no puede creer que puede dedicarse sólo a su investigación y a perseguir sus ideas: “Tal vez, si la pandemia deja, voy a ir una semana a la Casa del Migrante por la Basílica y no puedo creer que me van a pagar para hacer mi investigación. Y pues, es muy emocionante, padrísimo, pues estoy contenta, pero siento a veces demasiada libertad, porque no tengo que dar clases, sobre todo ahorita, puedo hacer cualquier cosa, es súper raro, es bonito”.

Con esa libertad de investigar, viene la responsabilidad de publicar, dar clases, participar en comités y asesorar alumnas y alumnos. En el caso de Alejandra este estrés es más evidente porque en el Colmex hay evaluaciones de desempeño anuales hasta que se gane la plaza. En la entrevista expresó que “me pone súper nerviosa pensar: ‘¿Qué tal que no sale el artículo para cuando me tengan que evaluar?’” por ejemplo”. La plaza la puede pedir a partir del tercer año y hasta el sexto. A Celia le dan la definitividad en los primeros seis meses, sin embargo, tendrá que presentar evaluaciones anuales y dar al menos 10 horas de clase a la semana, tiene que participar en eventos de Centrus, desarrollar un proyecto y publicar.

Son colegas privilegiadas, sin duda. El trabajo de Luis Reygadas antes citado, sobre las condiciones laborales de personas egresadas de Antropología Social y Etnología indica que la media salarial de colegas entre 30 y 39 años era de \$13,829 pesos mensuales mientras que colegas entre 60 y 69 años percibían una media de \$36,524. En este contexto Alejandra y Celia ingresan en 2021 con un ingreso alto y prestaciones plasmadas en un contrato colectivo negociado anualmente por sus respectivos sindicatos.

## PRECARIZACIÓN Y MIEDOS

El temor sobre preguntar directo sobre el salario o saber cuánto se desea ganar, lo relacionamos con el problema de ser mujer en un mundo dominado por hombres. A pesar de ubicarse como mujeres feministas, mujeres autónomas con parejas detractoras del patriarcado, en este momento de la entrevista dimos cuenta las tres de cómo pesan los mandatos de género, especialmente en las relaciones laborales. Ambas defienden el salario justo y salario igual para hombres y mujeres, pero al momento de tener un empleo digno, no precarizado, se asumen como favorecidas y no merecedoras. Viene a cuento el argumento de María Luisa Femenías sobre las ventajas del acceso de las mujeres a trabajos considerados para hombres en el mundo globalizado: “Las mujeres tienen algo que ganar en el achatamiento de las jerarquías patriarcales, le imprimen a la sociedad un impulso dinámico y democratizante en términos de incorporación de espacios de autoafirmación y expansión de sus libertades, aún a costa de mayores beneficios económicos” (Femenías, 2011, p. 110).

Ambas manifiestan el miedo con el que se enfrentaron en trabajos anteriores y el temor a no “dar el ancho” en el actual. Existen dos grandes enfoques sociológicos sobre las emociones: como sentimientos corporales y como significados culturales (Asakura, 2017). Aquí, resaltamos el cultural, provocado por su situación etaria y de género. Alejandra y Celia relatan el miedo a preguntar, miedo producto de experiencias laborales previas, por ejemplo, sobre su salario y prestaciones; el miedo a no saber por dónde “caminar”, sentimientos e incertidumbres que posiblemente no tendrían si laboraran en condiciones presenciales, pero proponemos que se agudizan por trabajar solas, desde casa.

Como ya mencionamos, cuando Alejandra aceptó el trabajo en el Colmex sintió que era un favor. Y como respuesta a lo que ella llama “inseguridad” producto de la precarización que había vivido, por ello no hizo muchas preguntas sobre prestaciones y salarios: “Ya que empecé formalmente lo que yo quería decir es que siento que yo, por insegura, porque era mi primer trabajo, podría haber hecho esta pregunta antes de que empezara mi contrato. Cuando firmé el contrato, sí me explicaron y me dijeron cómo funciona.”

No saber cuánto ganaba exactamente la puso muy nerviosa, sin embargo, no se sentía con el valor de preguntar directamente. Celia, como Alejandra, no supo decir cuánto querría ganar y no supo ni pensó en negociar. Otra reacción que Alejandra tuvo al tener su primera –y única– oferta de plaza fue incredulidad y nervios:

Bueno, me dijo [la directora del Centro cuando le ofreció el trabajo] que es para hacer carrera, y pensé ‘no, ya es para siempre, me van a enterrar en el Colmex’, y sí quería irme, pero como ya había sido estudiante y me había mudado y no conseguía trabajo y es súper difícil y te rechazan de todas partes, la verdad sí me agarró por sorpresa... tardé un día en ponerme contenta.

Celia ganó la plaza de un profesor que había fallecido en Centrus. Cuando le ofrecieron el trabajo, ella se emocionó y festejó: “Igual, me postulé a la UNAM, UACM, Universidad del Bienestar, ya saben, miles de convocatorias, pasaba algunas etapas y en otras, me bateaban. Entonces sí fue mucha, mucha emoción, así de ‘por fin’ o sea, trabajaba en una consultoría y lo que a mí me gusta es la docencia y la investigación, entonces esto es “el sueño de mi vida.”

Durante nuestras conversaciones encontramos que se conjuntan una serie de factores a sus reacciones incrédulas y felices: la experiencia de anteriores trabajos precarizados, el lugar de ellas como mujeres en el trabajo y en un mundo dominado por hombres, “las nuevas violencias contra las mujeres se vinculan estrechamente a este acelerado proceso de feminización de lugares tradicionalmente masculinos y por ende considerados “superiores” (Femenías, 2011, p. 94). Alejandra comenta justamente esto:

Por una parte no queremos ser sexistas y queremos negociar y ganar como los colegas hombres, pero, por otra, tenemos miedo de pedir demasiado y que no nos quiera ya la universidad, al final supimos que hay un tabulador. Al mismo tiempo de que no nos creemos que ganamos la plaza, nos sentimos contentas y culpables. Está todo bien revuelto y es difícil, incluso para nosotras, saber qué viene de la precarización, qué viene de nuestra socialización como mujeres y qué viene del síndrome de la impostora.

La violencia estructural impone desigualdades, y privilegios para muy pocas personas de las que ahora se sienten parte, y también provoca temor. Miedo a volver a la condición precarizada y violenta en la que ya trabajaron. La experiencia precaria está presente y se une al síndrome de la impostora. Están presentes las compañeras y compañeros de su generación y de otras instituciones de prestigio que no han ganado plazas a pesar de sus capacidades y su buena

formación académica. Sentimientos encontrados de felicidad por tener el empleo deseado, temor a no cumplir con las expectativas de superiores, culpabilidad por el privilegio del trabajo deseado por tantas, lo que se enmarca en la violencia que ha generado la pandemia. A continuación, hablaremos precisamente de qué tienen que hacer para mantenerse en sus puestos y qué derechos tienen.

## **DOS EXPERIENCIAS NUEVAS: TRABAJAR CON CONTRATO Y PRESTACIONES, TRABAJAR AISLADAMENTE**

En ambas instituciones las condiciones de trabajo están plasmadas en un contrato colectivo que da seguridad en el trabajo y mejoras al salario base. Alejandra explica: “sobre el contrato colectivo, lo leí en cuanto me lo dieron. Yo tuve muchos problemas con mi jefa anterior y en ese caso el sindicato me defendió muy bien. Cuando leí el contrato colectivo del Colmex pensé que se notaba que el sindicato tenía influencia y estaba haciendo cosas por el personal académico. Entonces me quedé muy tranquila.”

En la Ibero existe un solo contrato colectivo para todo el personal que se revisa cada año. El contrato colectivo del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Iberoamericana que analizamos se vence el 31 de enero de 2020. El Sindicato Gremial de Profesores-Investigadores de El Colegio de México negocia cada dos años el contrato colectivo. El contrato que analizamos en este artículo vence el 31 de enero de 2021. Después de examinar en detalle los contratos, presentaremos las cláusulas que son más relevantes para Alejandra y Celia, mostrando las similitudes y diferencias.

En la Ibero, la jornada laboral estipulada es de 40 horas mientras que en el Colmex es de 35 horas. El Colmex tiene 40 días de vacaciones al año (con 50% de prima vacacional) y la Ibero tiene, después de un año de servicios continuos, 30 días laborables de descanso (con 100% de prima vacacional) que pueden disfrutarse en cuatro periodos. Ambos salarios son de tabulador.

En el contrato colectivo de la Ibero no encontramos estipulaciones sobre libertad académica y de cátedra (ya que sí existe); esto probablemente se debe a que es un contrato para todo el personal, no sólo el académico. El Colmex estipula que el personal académico debe ser evaluado académicamente sólo por las instancias académicas correspondientes. Se estipula que existe libertad de cátedra e investigación. El personal del Colmex cuenta con un subsidio bimestral para libros y estímulos económicos por publicación. También hay preferencia al personal del Colmex en la publicación de sus obras. En el contrato individual queda claro que, si la investigación la publica el Colegio, éste pagará a Alejandra las regalías correspondientes.

Las prestaciones de previsión social que el Colmex y la Ibero tienen en común son: fondo de jubilación, fondo para subsidio de consumo básico, y prima de permanencia. Ambas instituciones se comprometen a negociar descuentos con

agencias automotrices, ante instituciones de vivienda, ante librerías y ante lugares para comprar equipo de cómputo. Ambas instituciones subsidian completamente aparatos ortopédicos, y lentes y se comprometen a proporcionar instrumentos de trabajo apropiados. Las dos tienen comedor subsidiado y vales de despensa.

La Universidad Iberoamericana tiene algunas prestaciones diferentes a las del Colegio de México. Por ejemplo, tiene fondo de ahorro, fondo para cubrir seguro de vida, seguro de gastos funerarios, fondo para cubrir gastos médicos mayores, vales de despensa, bono por cumpleaños, entre otros. El Colmex tiene, a su vez, descuento para seguro de auto, subsidio de aparatos dentales, aparatos auditivos, gastos de transporte y bono extra por el 15 de mayo. A través del Colegio, Alejandra cuenta con una póliza de grupo para gastos médicos mayores por una suma asegurada mínima de 3,000 salarios mínimos mensuales. Hay un convenio con un hospital donde las consultas están 100% subsidiadas. Hay ayuda de gastos funerarios para el titular y familiares de primer grado.

Cuando Alejandra firmó su contrato individual con el Colmex, ella se comprometió a realizar las actividades académicas para las que fue contratada, a prestar sus servicios académicos al CES, a asistir a su centro de trabajo 35 horas a la semana, de lunes a viernes. Debe comunicar al Colegio sobre sus actividades académicas y a no celebrar nombramientos ni celebrar contratos que resulten incompatibles con su trabajo en el mismo. El Colegio se reserva a publicar los resultados del trabajo realizado durante este acuerdo, si el mismo no lo hace en un plazo razonable, Alejandra puede publicarlo donde más le convenga, dándole crédito al Colegio y reconociendo que el Colegio es el titular de los derechos patrimoniales de autor. Celia no tiene copia de su contrato, pero lo ha leído y ya lo firmó, también se comprometió a la realización de actividades académicas, asistir 9 horas de trabajo de lunes a viernes. Lo que más les impresionó a ambas fueron las prestaciones superiores a la ley que contenían, condiciones envidiables ante la precariedad en que vivían ambas y viven aún la mayoría de las y los egresados universitarios.

A la pregunta sobre cómo realizaban su nuevo trabajo, nos relatan cómo trabajan desde casa y las responsabilidades que tienen ahora.

Alejandra puede ir al Colmex a su oficina, se la dieron un mes después de empezar. Sin embargo, como no hay nadie en el Colmex, ella trabaja en casa desde un buen escritorio que tiene. Por ahora no da clases y no es parte de ningún comité así que dedica toda la mañana a su investigación; está escribiendo un libro académico basado en su tesis y planeando un par de proyectos de investigación. También dedica tiempo a entender burocráticamente al Colmex, a acceder a las prestaciones y a presentarse virtualmente con sus nuevos compañeros.

Celia sólo fue a la Ibero el día que firmó su contrato; sólo puede ir al campus con permiso previamente autorizado. Ella recibe y responde correos electróni-

cos y recibe muchos correos institucionales y también es parte del grupo de WhatsApp de Centrus. Dedicar mucho tiempo a preparar y dar clases y a participar en actividades de la universidad. Por ejemplo, ha tomado cursos de metodologías de género. Celia da clases en la noche así que tiene un horario laboral más extendido que Alejandra, quien deja de trabajar a las cinco de la tarde.

En sus hogares han habilitado sus oficinas y a la par de estar frente a la computadora o a textos académicos, realizan actividades como pedir las compras, limpiar, preparar comida. Ninguna tiene hijas ni hijos. Alejandra vive con su pareja y recibe mucho apoyo en las tareas de mantenimiento de la casa por parte de él. Celia vive en casa con su padre y su pareja, quien suele pasar la mayor parte de la semana fuera ya que volvió a su trabajo aún con semáforo rojo, la apoya cuando está, pero Celia es la responsable de la casa paterna. Ambas han hecho un esfuerzo por mantener horas sólo de trabajo, pero como vimos, es más difícil para Celia, por dar cursos en diferentes horarios. Hay un salario, prestaciones y condiciones atractivas, pero no los beneficios de estar en su cubículo y, de ir, sólo tendrían acceso a ese espacio.

## IMAGINACIÓN SOCIOLÓGICA PARA RESOLVER PROBLEMAS A DISTANCIA

Alejandra ha tenido más dificultades que Celia para “incorporarse” a su nuevo centro de estudios. Ambas han desarrollado una serie de estrategias para ir conociendo a sus colegas. En el caso de los colegas de Alejandra, la mayoría de los que tienen plaza son hombres con trayectorias económicas reconocidas y un grupo de mujeres solidarias parte del Programa de Estudios Interinstitucionales de Género (PIEG), programa que aspira a independizarse para formar su propio centro de investigación. Alejandra se esfuerza en informarse sobre las redes formales e informales y en crear sus propias redes dentro del Colmex, por ahora virtuales:

Creo que es súper importante enterarse de las reglas informales cuando vas llegando, y conocer a los compañeros. Entonces les fui escribiendo mail a los otros jóvenes, y hablando con ellos y les pregunté ¿cómo se gana la permanencia?, si tienen algún consejo, qué les hubiera gustado que les dijeran que hicieran, les hice preguntas concretas y platicué con varios, y luego empecé a mandarles mensaje a otros profesores del CES y mi plan de la pandemia es haber tenido una conversación con todos.

Entre las redes dentro del Colmex, la que le ha resultado más útil y valiosa ha sido un grupo de WhatsApp en el que ella y dos colegas nuevas del CES participan. Así se conocieron, tienen intercambios informales, y se ayudan a resolver dudas. Ella también participa en un grupo de trabajo informal sobre migración que propuso a sus colegas; se leen textos entre sí para conocerlos y enriquecerlos, lo que le ha dado un espacio académico informal donde conocer más gente. Podemos observar que sus redes más importantes dentro del Col-

mex están, por ahora, casi totalmente formadas por mujeres, esto se debe, en parte, a que todas las de nuevo ingreso son mujeres.

Celia también tiene redes importantes en la Ibero. Como ella ya trabajaba en Centrus, ya tenía contactos y amistades con varias personas. Además, como está dando clases y participando en proyectos grupales, tiene la oportunidad de conocer gente y hacer amistades. Por ejemplo, se hizo amiga con una de las primeras profesoras con las que dio clase “la verdad es que somos súper amigas, o sea, cuando salió la convocatoria, creo que ya les había contado de ella, le dije que iba a aplicar y fue de ‘sí, claro... seremos *súper* en la Ibero”. Tuvo este apoyo antes de entrar y después, para integrarse. Además, ella siente que su centro hace un esfuerzo activo por fomentar las pláticas formales e informales y un seguimiento puntual de cada integrante.

La forma en que van resolviendo el día a día e integrándose trae a cuenta la observación de Saskia Sassen: en situaciones de precariedad y de pobreza, las mujeres son capaces de construir rápidamente y de modo duradero redes solidarias de subsistencia, capacidad que muchos han denominado “resiliencia”, destacándose el papel creativo de la agencia femenina que permite quebrar el determinismo económico y organizar circuitos alternativos con mayor autonomía (Femenías, 2011, p. 91; Sassen, 2003).

Pero todo es virtual, interactúan con imágenes en una pantalla, generalmente sólo se ven caras y hombros, con micrófonos que deben apagarse para no desvirtuar la voz de la otra e imaginando cómo será trabajar en su centro, cómo será la vida cotidiana en la academia. Celia recuerda que:

El director del Centrus fomenta mucho que haya espacios como de plática, tenemos un seminario donde mostramos avances, hay un colegio de profesoras y profesores. Entonces sí se fomenta que haya esto, pese a que no estamos ahí, no sé cómo sería si estuviéramos ahí. Todo mundo dice que hay café, y luego, en ciertas ocasiones, hay vino y así, pero eso sí, estoy pensando en mi cabeza cómo es, porque hasta ahora ha sido solo virtual.

Alejandra entró al CES sin conocer a nadie en persona, mientras que Celia ya estaba pre-integrada, había dado clases y participado en el consejo académico del centro. Es probable que el esfuerzo que cada una esté haciendo desde el aislamiento dependa de la confianza que van depositando en sus nuevos y nuevas colegas y en ellas mismas. Situación que depende mucho de la forma en que solían relacionarse académicamente.

## IMPORTANCIA DEL ENTORNO FAMILIAR Y REDES DE AMISTADES Y COLEGAS

Celia y Alejandra usaron sus redes para apoyarse en la postulación a sus trabajos. Alejandra platicó con una investigadora amiga del Colmex, de otro centro, para darse una idea de qué mandar en su proyecto de investigación, se apoyó en su pareja y en colegas amigas. Celia se comunicó con sus redes académicas

de adentro de la Ibero y de afuera de ella, para pedirles certificados, cartas de recomendación y comprobantes. Recuerda que recibió mucho apoyo y cariño.

Ambas aseguran tener parejas hombres que intentan ser detractores del patriarcado. La pareja de Alejandra decidió, con ella, no solicitar empleo hasta que ella tuviera uno estable. “Él me dijo que él veía que lo que yo hacía era más específico de un campo, y que yo estaba más motivada para irme a lugares, entonces me ha acompañado, él consiguiéndose sus trabajos ya que yo consigo algo”.

La pareja de Celia, la apoya en todos los procesos de buscar su autonomía; en su caso, el contexto familiar, siempre de izquierda, ha sido de lucha por la igualdad y equidad entre géneros y profundo respeto a las preferencias sexuales diversas.

He visto cómo vamos caminando juntos, antes yo era la que no tenía un empleo estable, y ahora ya los dos tenemos un empleo estable, que nos gusta. Ahora salimos a caminar a un parque en la noche y platicamos todo el tiempo de nuestro trabajo, y entonces es como una admiración mutua, que sí es parte fundamental de nuestra relación.

Apoyos que, sin duda, permiten que ambas se realicen y consoliden como investigadoras en un ambiente que fomenta el individualismo y la competencia entre pares.

## MIRADAS AL FUTURO.

Un futuro que no llega pero que, a la vez, llegó. Como recuerda Alejandra:

Me dio mucho, mucho gusto, es exactamente lo que quería. A los catorce años hice un ensayo en la escuela [en el que decía que] quería ser profesora del Colmex en historia porque no sabía que había sociología, y aquí estoy, muy, muy contenta.

Como también nos cuenta Celia que al estudiar la licenciatura en la UNAM:

Recuerdo que desde que entré a la facultad, yo entré a los 17, conocí a un profesor que fue mi asesor de licenciatura y mi lector en maestría, súper bueno, súper comprometido, con la UNAM, con el alumnado, con su investigación, y yo dije “yo quiero hacer lo que él hace”. Yo lo conocí en una conferencia, me invitó a su seminario con sus alumnos y alumnas de maestría, como dice Ale, era el trabajo de mis sueños. Lo que a mí me gusta es la docencia, muchísimo me encanta, y la investigación, entonces esto es ¡el sueño de mi vida!

Están donde soñaron estar, pero no como quisieran estar, es decir, en sus cubículos con sus colegas y estudiantes, en la cafetería debatiendo y socializando, en la biblioteca encontrando nuevos textos, en los auditorios escuchando conferencias y seminarios y en los pasillos conociendo y dándose a conocer. Celia ya compró “el kit para la Ibero” con que va a decorar y apropiarse de su espacio: su taza, termo, planta, pluma especial y más. Alejandra está ansiosa por llegar a su cubículo, que ni puerta tenía cuando la contrataron. Ella nunca había

trabajado en casa, sólo un par de meses de pandemia en Inglaterra, y esta fecha del regreso anhelado a su país, se ve entorpecida por la pandemia. Situación sin duda violenta para ambas.

El *Tratado latinoamericano de antropología del trabajo* dirigido por Hernán Palermo y María Lorena Cappagrossi (2020) cierra con un ensayo breve relativo a la situación del trabajo y empleo al inicio de la crisis económica resultado de la pandemia por la Covid-19. Coincidimos, como lo hacemos todas y todos desde las ciencias humanas y sociales, en que esta situación de encierro y cierre de muchos espacios laborales no nos afecta a todas por igual:

La crisis afecta de manera singular e intensa a un sector estructuralmente precarizado, como por ejemplo, a aquellas trabajadoras remuneradas de casas particulares que realizan todo tipo de tareas de cuidado y limpieza al interior de los hogares. Pero también afecta de modo considerable a aquellas mujeres que deben conciliar el trabajo doméstico y de cuidado diario con sus actividades profesionales y laborales, ahora confinadas y desarrolladas desde el interior de sus espacios de vida. Esto ha supuesto una expansión de la sobreexplotación, un incremento en las jornadas de trabajo y la reducción al mínimo de los momentos de ocio y descanso. Estos indicadores que comenzamos a observar desde que se estableció el aislamiento social preventivo nos impulsan a empezar a señalar y analizar las tensiones que emergen para conciliar la vida cotidiana y las tareas de cuidado en relación con el aumento progresivo, durante la cuarentena (y seguramente tras la pandemia), del llamado teletrabajo, atravesado por las tecnologías de la comunicación (Palermo & Cappagrossi, 2020, p. 1991).

Durante las entrevistas colectivas por WhatsApp, Alejandra y Celia están conscientes de que son afortunadas, de que la pandemia las desmoraliza, pero están en una situación de privilegio.

## CONCLUSIONES

La epistemología feminista desde la concepción dialógica de la razón normativa que propone Collin (2006a, 2006b) en la que se apoyan las entrevistadas y a la entrevistadora, les permite llegar a un razonamiento contextualizado en diferentes campos de la experiencia de trabajar en el aislamiento físico. Son sólo dos casos que parten de la experiencia personal, para ir construyendo cómo afecta el contexto y cómo este es moldeado o manipulado por la dinámica personal, con el riesgo de poner el énfasis en lo cotidiano dejando de lado acciones colectivas orientadas al cambio. Es un ejercicio de hablar y escuchar, de ejercer a fondo un diálogo guiado y concertado. La ética del diálogo ejercida en las entrevistas y en la escritura del ensayo pretende llegar a la igualdad dada la asimetría de posiciones determinadas socialmente. Esperemos haberlo ejercido.

La forma en que llevamos a cabo las entrevistas, un ejercicio a distancia y novedoso, pretendía ser un estudio de caso interesante con fines comparativos. Termina siendo un ejercicio desde la ética del diálogo que acompaña a las tres mujeres en la distancia. Narrativas conseguidas en condición de pandemia con tono de autoetnografía que, como indica Mercedes Blanco (2017) son formas de producir conocimiento al compartir la experiencia propia. Método obligado de la disciplina de la antropología, en donde se da cuenta de las tensiones y contradicciones de la narrativa y en donde las emociones afloran.

La violencia estructural en la que se desempeñan ambas mujeres académicas en su nuevo empleo se ve agravada por acciones gubernamentales, institucionales y personales para enfrentar la pandemia causada por el virus SARS-CoV-2, causante de la Covid-19. Esperamos haber mostrado que el cierre de las instituciones educativas por la pandemia genera nuevas violencias laborales. No poder acceder al espacio ganado, realizar entrevistas y reuniones a distancia con las y los nuevos colegas, no tener acceso a las bibliotecas para avanzar en la investigación, no poder hacer trabajo de campo y sólo poder visitar con restricciones por unas horas el espacio laboral, impacta en el ánimo. Trabajar desde casa, con las herramientas propias, y la incertidumbre de saber cuándo podrán iniciar sus actividades académicas presenciales.

Para Alejandra ha sido muy difícil el regresar de Inglaterra a México en plena pandemia, con la ilusión frustrada de empezar a trabajar con sus colegas, hacer equipos, proyectos para intercambiar ideas. Debe enfrentarse a la realidad de vivir de tiempo completo con su compañero quien aceptó seguirla y apoyarla, en un departamento alquilado desde Inglaterra. No poder reunirse con amigas y amigos, con sus familiares, ni viajar por el país, opacan la felicidad de tener un buen empleo en su país, amén de la incertidumbre de saber si está o no laborando correctamente.

El mismo desánimo lo vive Celia, optimismo opacado por no poder hacer tangible su espacio laboral. Trabajar en casa es difícil y la emoción del nuevo empleo se agravó cuando, a pesar de tantas restricciones, se contagiaron de la Covid-19 ella, su padre y su compañero. Algo inesperado que sucedió justo al estar seleccionando las citas para el ensayo. Y aun así, se sabe muy afortunada.

La pandemia no afecta a todas por igual en nuestro espacio laboral, este ensayo es muestra de ello. Las jóvenes colegas están, en términos relativos, en una situación privilegiada respecto a ingreso, prestaciones y seguridad laboral. Sin embargo, en esta situación de aislamiento laboral, experimentan condiciones inusuales que afectan su trabajo; la forma en que establecen relaciones con colegas y el *staff* institucional. Las estrategias desarrolladas para “socializar” y resolver sus tareas cotidianas, las hace partícipes de las nuevas culturas laborales en las instituciones en que aceptaron laborar después de ganar concursos de oposición.

Consideramos que hemos aportado al abordaje de las consecuencias de estos procesos laborales en la sociedad por el impacto de la pandemia en la vida y el

trabajo de las mujeres (Casas y Palermo, 2021, en prensa) en la Ciudad de México. Así como abrir nuevos debates y posibles diálogos sobre la violencia e inequidad en que laboran mujeres atrapadas en la pandemia, pero en condiciones económicas privilegiadas. Reconocemos que queda pendiente entender cómo esta situación, de más de un año de aislamiento laboral, tendrá consecuencias en las culturas laborales de ambas instituciones y en la forma en que ambas colegas se integren, más adelante, a la vida académica presencial.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asakura, H. (2017). Entramado de emociones: El malestar de la maternidad transnacional de las mujeres migrantes centroamericanas. En: J. G. R. Gutiérrez, M. M. Longoria, & O. C. Morillón (Eds.), *Hogares y familias transnacionales: Un encuentro desde la perspectiva humana* (137-174). Juan Pablos Editor. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=730864>
- Blanco, M. (2017). Investigación Narrativa y Autoetnografía: Semejanzas y Diferencias. *Investigación Cualitativa*, 2(1), 66-80.
- Burgos Flores, B., & López Montes, K. (2010). La situación del mercado laboral de profesionistas. *Revista de la educación superior*, 39(156), 19-33.
- Casas, V. & Palermo, H. M. ¿El virus afecta a todos (y a todas) por igual? Una mirada crítica acerca del trabajo doméstico remunerado en Argentina en tiempos de pandemia por COVID-19. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*. <https://estudiosdegenero.colmex.mx/index.php/eg/article/view/699/388>
- Castañeda, P. (2008). *Metodología de la investigación feminista*. Fundación Guatemala, CEIICH, UNAM.
- Collin, F. (2006 a). Praxis de la diferencia. Liberación y libertad. *Lectora*, 12, 45-51.
- Cuevas Angulo, D. L. (2021). *Encarando el Devenir: La Sabiduría de las Mujeres en la Periferia. Un análisis de la Violencia contra Mujeres en Baja California Sur (1986-2017)* [Tesis doctoral]. Universidad Autónoma de Baja California Sur.
- Dalton, M. (2019). Derechos de las mujeres y feminismos múltiples. En: P. Ravelo & M. Bosch (Eds.), *Violencias y Feminismos. Desafíos actuales. Antología*. Eon.
- Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Traficantes de sueños.
- Femenías, M. L. (2011). Violencias del mundo global: Inscripciones e identidades esencializadas. *Pensamiento Iberoamericano*, 9, 85-108.
- Hanisch, C. (1970). The Personal is Political. In S. Firestone & A. Koedt (Eds.), *Notes from the Second Year: Women's Liberation*. Radical Feminism.
- Haraway, D. (1991). *Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza*. Cátedra.

- INEGI. (2021). *Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cifras Oportunas de Febrero de 2021*. INEGI. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/sala-deprensa/boletines/2021/iooe/iooe2021\\_03.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/sala-deprensa/boletines/2021/iooe/iooe2021_03.pdf)
- Infobae. (2020, 25 de octubre). Mapa del coronavirus en México 25 de octubre: Aumentan contagios y las muertes se mantienen a la baja; 19 estados pasaron a riesgo alto. <https://www.infobae.com/america/mexico/2020/10/25/mapa-del-coronavirus-en-mexico-25-de-octubre-aumentan-contagios-y-las-muertes-se-mantienen-a-la-baja-19-estados-pasaron-a-riesgo-alto/>
- Krotz, E. (2020). Ideas para tareas antropológicas en la corona crisis. *CEAS México*. <https://ceasmexico.files.wordpress.com/2020/09/ideas-para-tareas-antropologicas-en-la-coronacrisis-810x456-1.jpg>
- Lagarde, M. (1997). *Claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres*. Puntos de Encuentro.
- Lagarde, M. (2005). *Los cautiverios de las mujeres: Madresposas, monjas, putas, presas y locas* (segunda). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Mies, M. (2019). *Patriarcado y acumulación a escala mundial*. Traficantes de sueños. [https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/map53\\_mies\\_web\\_2.pdf](https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/map53_mies_web_2.pdf)
- Milenio Digital. (2020, 29 de marzo). Coronavirus en México; línea del tiempo, mapa y resumen del Covid19. *Milenio*. <https://www.milenio.com/politica/coronavirus-mexico-linea-mapa-resumen-covid19>
- Palermo, H. M., & Cappagrossi, M. L. (2020). *Tratado latinoamericano de Antropología del Trabajo*. CLACSO, CEIL, CONICET, CIECS. [https://www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana/libro\\_detalle.php?orden=&id\\_libro=2275&pageNum\\_rs\\_libros=0&totalRows\\_rs\\_libros=1443&fbclid=IwAR2586bVxPdPCJaxSxq3r\\_aMRL9zX7GwI81SC4YFgAtBPvSDKE0VoQUN8ys](https://www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana/libro_detalle.php?orden=&id_libro=2275&pageNum_rs_libros=0&totalRows_rs_libros=1443&fbclid=IwAR2586bVxPdPCJaxSxq3r_aMRL9zX7GwI81SC4YFgAtBPvSDKE0VoQUN8ys)
- Reygadas, L. (2002). Producción simbólica y producción material: Metáforas y conceptos en torno a la cultura del trabajo. *Nueva Antropología, XVIII* (60), 20.
- Reygadas, L. (2019). *Antropólogos del milenio. Desigualdad, precarización y heterogeneidad en las condiciones laborales de la antropología en México*. CIESAS, INAH, UAM, UIA, CEAS.
- Sassen, S. (2003). The feminization of survival: Alternative global circuits. En: M. Morokvasic, U. Erel, & K. Shinozaki (Eds.), *Crossing Borders and Shifting Boundaries: Vol. I: Gender on the Move* (pp. 59-77). VS Verlag für Sozialwissenschaften. [https://doi.org/10.1007/978-3-663-09529-3\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-663-09529-3_4)
- Torres Mejía, P., & Gallardo, S. (2019). Trabajar en el desierto sudcaliforniano: Miradas de género entre un pueblo minero y un pueblo turístico. En: Blancas Ravelo, P. & Boch Heras, M. (Eds.), *Violencias y Feminismos. Desafíos actuales. Antología* (pp. 110-126). CONACULTA.
- Volio, R. (2011). Migrantes latinoamericanas y caribeñas en España: ¿qué hay detrás de la pobreza femenina? En: Lagarde, M. & Valcárcel, A. (Eds.). *Feminismo, género e igualdad* (pp. 185-205). Pensamiento Iberoamericano.