

## **CONTEXTO DE DOCENTES INVESTIGADORES MIEMBROS DEL SISTEMA NACIONAL DE INVESTIGADORES Y AL PROGRAMA PARA EL DESARROLLO DEL PROFESORADO**

CONTEXT OF RESEARCH TEACHERS MEMBERS OF THE NATIONAL SYSTEM OF RESEARCHERS AND THE PROGRAM FOR THE DEVELOPMENT OF TEACHERS

**Pérez Veyna, Oscar<sup>1</sup>**  
**Bañuelos Murillo, Mariana<sup>1</sup>**

### **RESUMEN**

El presente trabajo se desarrolló con el objetivo de identificar los elementos que configuran el contexto de los docentes investigadores de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ) y la medida en que esos elementos cambian cuando logra la membresía al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y al Programa para el Desarrollo del Profesorado (PRODEP).. Se planteó una estrategia cualitativa (entrevistas a profundidad). A partir de 24 entrevistas se encuentra que los docentes investigadores, reconocen en el SNI, un programa que es más comprensivo que la UAZ respecto al trabajo y productos de la investigación. Respecto al PRODEP, reconocen que no es mayor dificultad lograr el perfil deseable; cumplir con su trabajo, permite lograr el perfil. Hacen una crítica severa a los Cuerpos Académicos (CA); la simulación del trabajo en CA es una realidad. Consideran que la membresía al SNI es benéfico para mejorar la educación en Posgrado y la Investigación. El contexto comprende las dimensiones social, institucional, satisfacción/bienestar. El sacrificio del tiempo la variable más comprometida, algunas implicaciones en salud, dificultades con docentes que no tienen la membresía, son algunos de los resultados.

**Palabras Clave:** Sistema Nacional de Investigadores, Programa para el Desarrollo del Profesorado

### **ABSTRACT**

The The present work was carried out with the objective of identifying the elements that shape the context of the research professors of the Autonomous University of Zacatecas (UAZ) and the extent to which these elements change when they become members of the National System of Researchers (SNI) and To the Program for the Development of Teachers (PRODEP). A qualitative strategy was proposed (in-depth interviews). From 24 interviews it is found that the researcher teachers, recognize in the SNI, a program that is more comprehensive than the UAZ regarding the work and products of the investigation. With regard to PRODEP, they recognize that it is not more difficult to achieve the desirable profile; fulfill your job, you can achieve the profile. They make a severe criticism of the Academic Corps (CA); Simulation of work in CA is a reality. They consider that SNI membership is beneficial for improving postgraduate education and research. The context comprises the social, institutional, satisfaction / well-being dimensions. The sacrifice of time is the most compromised variable, some health implications, difficulties with teachers who do not have membership, are some of the results.

**Keywords:** National System of Researchers, Program for the Development of Teachers

**JEL:** I230

**Recibido:** 10 de octubre de 2020 **Aceptado:** 07 de diciembre de 2020

---

<sup>1</sup> Investigadores de la Universidad Autónoma de Zacatecas, México.pveyna@gmail.com

## **INTRODUCCIÓN**

El problema se plantea en términos de diagnosticar cómo perciben los docentes investigadores de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ) las condiciones del contexto laboral que les genera la membresía al PRODEP y/o al SNI, en virtud de que estos requieren satisfacer indicadores que solo se enfocan en fortalecer su desempeño académico, mediante la docencia, investigación, tutoría y gestión, dejando en segundo plano el desarrollo humano, la calidad de vida y la salud.

El objetivo fue identificar los cambios cualitativos que en el contexto de los docentes investigadores que laboran en la Universidad Autónoma de Zacatecas, genera la pertenencia al SNI y PRODEP, con el fin de diagnosticar la percepción y orientación de los mismos en función del objetivo primario, de mejorar el sistema de educación superior y posgrado del país.

Los hallazgos comprenden la identificación de tres dimensiones del contexto: social, institucional, satisfacción/bienestar. El ingreso al SNI se observa más complejo que lograr el perfil PRODEP. La falta de reconocimiento por parte de la UAZ a los miembros del SNI, hace ver cierta inclinación a cubrir los requisitos de permanencia antes que satisfacer las funciones como docentes investigadores. El tiempo parece ser una variable muy comprometida; implicaciones en salud se reconocen. El trabajo comprende una primera sección.

## **BASES TEÓRICAS**

### **Gestión de conocimiento**

El trabajo se apoya en la corriente que explora la gestión del conocimiento. Brunet y Vidal (2012) definen la gestión del conocimiento, como el esfuerzo por desentrañar y afianzar el conocimiento individual de manera que esté disponible como recurso organizativo. La gestión del conocimiento, según Frick (2011) se orienta a encontrar y utilizar las mejores prácticas y procesos susceptibles de ser fuente de ventaja competitiva sostenible, con el propósito de que los empleados puedan obtener en el momento adecuado la información que requieren para actuar con mayor eficiencia. La

gestión del conocimiento, para Brunet y Vidal (2012) se deriva de la perspectiva basada en el aprovechamiento de los recursos y las capacidades en la organización. En este sentido, la creación de competencias distintivas y el reflejo de sus valores o actitudes, de sus conocimientos y capacidades, son un requisito importante para crear y sostener una ventaja competitiva. Pero para ello no basta con gestionar el conocimiento, sino que hay que crearlo, es decir innovar y desarrollar nuevas ideas

### **Gestión del conocimiento en instituciones de educación superior**

Los cambios ocurridos a finales del siglo XX significaron para Galaz (2013) la aparición de un nuevo paradigma en la educación superior lo cual demanda de las Instituciones de Educación Superior (IES) crear un sistema que responda a los requerimientos de la actual sociedad del conocimiento, en donde se formen profesionales de excelencia académica, que posean capacidad de emprendimiento y aprendizaje, piensen y actúen en escenarios complejos, tomen decisiones en condiciones de incertidumbre, con una actitud crítica, analítica y creativa en la resolución de los problemas para beneficio de la sociedad a la que pertenecen.

Por otro lado, la Conferencia Regional de Educación Superior para América Latina y el Caribe (2018), señala que la Universidad es constructora del conocimiento como derecho humano universal y derecho colectivo de los pueblos, como bienes públicos sociales y comunes para la soberanía, buen vivir y emancipación de nuestras sociedades, y para el cimiento de la integración latinoamericana y caribeña. En este mismo sentido, Arenas, Di Lorenzo y Montoya (2018) dicen que la universidad, como institución social, no puede estar ajena a las transformaciones actuales y debe redefinir su papel en la formación de los ciudadanos, pues solo así será posible avanzar en dirección al propósito de conformar y consolidar la sociedad de la información y el conocimiento, y se insta a las universidades a capitalizar el conocimiento que emana de sus diferentes actividades sustantivas.

De esta forma, resulta relevante crear conocimientos y la forma de hacerlo es por medio del impulso de las actividades de investigación y vinculación e innovación;

particularmente la investigación es una actividad que generalmente cumple con dos propósitos principales:

1. Crear conocimientos y teorías
2. Resolver problemas prácticos

Con el impulso de la actividad en las Instituciones de Educación Superior (IES) desde finales de los años 90 del siglo pasado y la aparición en la estructura organizacional de las Direcciones de Investigación y Posgrado, se ha logrado un incremento sustantivo en la oportunidad de estudios de posgrado e investigación, con un relativo alejamiento de la docencia en licenciatura.

Con el paso del tiempo y en la medida en que la actividad fue integrándose a la cotidianidad de la vida universitaria, surgieron programas como ESDEPED que buscaba la mejora sustancial del ingreso del personal docente. Anteriormente, por las difíciles condiciones económicas imperantes en el país luego de la crisis de inicios de la década de los años ochenta, surge el Sistema Nacional de Investigadores, como una forma de retener los investigadores que veían poco interés por su trabajo y retribución en las IES. Con estos programas, y su forma de estímulo económico, surgieron los procedimientos de evaluación. Este proceso de evaluación para asociarlo a un nivel de estímulo, no está totalmente aceptado, por el contrario, es un punto que resalta el interés de los docentes investigadores en virtud de la poca claridad de la evaluación.

### **Estímulos monetarios**

El término “estímulo monetario” para Jácome y Panchi (2016) son formas de recompensas sociales y psicológicas como reconocimiento y respeto de los demás y oportunidades de desarrollo personal que mejoran su motivación para hacer de su trabajo más eficiente. Por lo general se aplica a diferentes formas de complementar el salario de base buscando objetivos determinados a cambio del mismo. Estos pueden, según Galz (2013) ser directos, cuando se pagan en efectivo o indirectos, cuando se

pagan gastos de movilidad para asistir a congresos o matriculas para cursos de capacitación y actualización o desarrollo docente.

Por otro lado, el término “estímulos no monetarios” son aquellos que se establecen independientemente del salario y otros ingresos, abarcan en Jácome y Panchi (2016) aspectos sociales, laborales, familiares y personales del sujeto sin la intervención del dinero como recompensa, sino aspectos emocionales que ayudan al estímulo que cada Maestro necesita en sus funciones diarias. Uno de los más importantes es la estabilidad laboral. El estímulo empleado particularmente en el sector educativo, es la flexibilidad de los horarios. Entre otros estímulos se pueden mencionar el año sabático, el escalafón, los apoyos para la investigación, los estímulos sociales y el apoyo para cursos aislados (Tabla 1). La tabla 1 permite recordar los instrumentos que suelen emplear las IES para estimular su personal así como los efectos esperados. Parecería importante a considerar la distancia entre los efectos esperados y las realidades que se observan en las prácticas de los docentes e investigadores.

**Tabla 1. Tipos de estímulos y sus efectos esperados**

TIPO DE ESTIMULO	INSTRUMENTO	EFFECTO ESPERADO
<b>Monetarios</b>	Complementos salariales y bonificaciones	Apuesta por la calidad docente
	Patrocinio a la participación en eventos	Facilitar condiciones económicas
	Becas para desarrollo profesional	Fortalecimiento de cuadros docentes competitivos
	Subsidios para bienestar social y familiar	Asegurar adecuados perfiles
<b>No monetarios</b>	Flexibilidad laboral en los horarios	Fomentar un mayor desarrollo profesional
	Facilidades para la investigación	
	Acceso a cargos directivos	Estimular procesos de investigación y producción
	Publicaciones	Asegurar condiciones adecuadas de bienestar social que generen sentido de pertenencia y compromiso
	Educación continua	Estimular la competencia académica
	Actividades culturales	
	Bienestar social	
	Escalafón docente	
Reconocimientos académicos		

**Fuente:** Jácome y Panchi (2016)

## **Daños colaterales**

Respecto a los estímulos por desempeño, Naidorf (2011) menciona que provocan lo contrario a los objetivos planteados ya que en lugar de unir a los cuerpos académicos los fragmenta, desplazando los propósitos de la Institución para ubicar a la remuneración como centro de preocupación lo que propicia una calidad ficticia basada en indicadores que poco corresponden con la práctica, que el mismo modelo altera y desalienta.

Estas formas que estimulan la competencia y el individualismo perfilan un modelo que desvía la atención del personal docente e investigadores de los problemas sociales. En este sentido, Naidorf (2011) define la hiperproductividad medida en términos cuantitativos, transforma la creatividad en una capacidad acomodaticia que apela al denominado refrito o repetición de ideas a fin de cumplir con las expectativas definidas por los organismos de control de la producción intelectual, perdiendo de vista los criterios de importancia, considerando que más es mejor, lo que conlleva a comportamientos no deseados tales como figurar en la lista de autores por el hecho de publicar en una revista indexada, sin cumplir de manera significativa en la investigación ya que su mera contabilización resulta un parámetro insuficiente para valorar la importancia de la tarea académica. Para Martínez (2011) la participación de los docentes en los programas de estímulos, implica asumir múltiples tareas que han venido socavando el tiempo de reposo, la convivencia familiar y por tanto la salud.

## **Trabajador del conocimiento**

Recientemente en la literatura encontramos el término trabajador del conocimiento el cual asume las actividades y características distintivas del trabajador generador del conocimiento dentro de las instituciones de educación superior (IES).

Pero el término, genera polémica y también se ha dado la discusión sobre el concepto mismo de Trabajadores del Conocimiento. En su trabajo relacionado con la identificación de los factores que afectan la motivación y lealtad de los trabajadores del conocimiento (Keri, 2014) llevó a cabo un importante esfuerzo para sistematizar las ideas dominantes respecto a las propuestas sobre la definición más propia de este tipo

de trabajadores.

Se asume que, para el contexto de las Universidades Públicas en México, no todas las definiciones anteriores permiten trasladar el razonamiento detrás de los conceptos propiamente diseñados desde el ámbito de los Estudios Organizacionales hacia el medio de la Universidad Mexicana representada en este trabajo por la Universidad Autónoma de Zacatecas.

En la literatura sobre trabajadores del conocimiento, a pesar que ofrece diferentes definiciones, conceptos, clasificaciones e ideas sobre quiénes son los trabajadores del conocimiento. Tal como expone Mládková, Zouharová y Nový (2015) se pueden simplificar en tres enfoques; enfoques conceptuales, contenido del trabajo y enfoques impulsados por datos (industria).

Los enfoques conceptuales explican el término trabajador del conocimiento desde el punto de vista complejo. La importancia de los empleados para una organización, su estilo de trabajo con conocimiento, educación y se tienen en cuenta otros factores (Drucker, 1954, Lowe, 2002, Davenport, 2005, Reboul et al, 2006) citado en Mládková, Zouharová y Nový (2015).

Los enfoques impulsados por Datos (industria) ven a los trabajadores del conocimiento como todos aquellos que trabajan en organizaciones particulares o en sectores o instituciones particulares (Brinkley, Fauth, Mahdon & Theodoropoulou, 2009, Sveiby 1997) citado por Mládková, Zouharová y Nový (2015) Contenido de trabajo, este enfoque ven a los trabajadores del conocimiento como personas que realizan un determinado tipo de trabajo (Toffler, 1990, Spira, 2008, Reich, 1992, Kidd, 1994) citado por Mládková, Zouharová y Nový (2015) .

En todos los enfoques, los autores ven a los trabajadores del conocimiento como personas que:

- Están altamente comprometidos con lo que hacen.
- Crean, aplican y distribuyen conocimientos.
- Aparecen más en algunas profesiones.

- Trabajan de manera autónoma dentro de estructuras de liderazgo fluidas. Normalmente son ambiciosos y con movilidad ascendente, y su enfoque clave es el desarrollo de sus carreras.
- Muy móvil y rápido para cambiar de trabajo.
- Impulsados por el logro.
- Sensibles a la evaluación y el elogio del grupo de compañeros.
- Responden a ser 'halado' en lugar de ser 'empujado'.
- Parten de una red de pares, tanto dentro como fuera de la organización.
- La posición de un trabajador del conocimiento requiere un aprendizaje y una mejora continua.
- La productividad y la calidad del trabajo de un trabajador del conocimiento es difícil de medir.
- Los trabajadores del conocimiento gestionan sus días. Sus puestos requieren creatividad, innovación y habilidades para resolver problemas.

Como tal, las definiciones, conceptos, clasificaciones e ideas sobre quiénes son los trabajadores del conocimiento dependen de los antecedentes y preferencias de los autores individuales y, por supuesto, sobre las necesidades de las organizaciones en las que los trabajadores del conocimiento laboran. Al gestionar a los trabajadores del conocimiento, se aconseja a los gerentes que tengan cuidado con los aspectos específicos de estos trabajadores:

- Los trabajadores del conocimiento pueden saber sobre el trabajo que hacen más que sus gerentes.
- El conocimiento tácito es parcial o totalmente subconsciente, incluso el trabajador del conocimiento puede no saberlo o puede subestimar su importancia para la organización.
- Los trabajadores del conocimiento importantes para la organización también pueden trabajar en labores de apoyo.
- Un trabajador del conocimiento, es dueño del conocimiento, no la empresa.

- Cuando el trabajador del conocimiento deja la empresa, su conocimiento se va con él

Co base a estos tres enfoques, se puede definir que los trabajadores del conocimiento esencialmente piensan para ganarse la vida, haciendo un trabajo intangible de manera colaborativa e interactiva que conlleva a una ventaja competitiva. Para lo cual contribuyen: la motivación, habilidades, competencias, compromiso, lealtad, creatividad, educación y actitud.

En este orden de ideas, Keri (2014) menciona algunas características de los trabajadores del conocimiento:

- Habilidades únicas: el conocimiento experto, el pensamiento crítico, el pensamiento estratégico, tecnológico.
- La creatividad y la innovación: la fluidez de las ideas, capacidad de producir valor.
- Orientación a resultados: necesidad de resolver problemas nuevos y desafiantes, la disposición al trabajo no rutinario, asumen riesgos, tienen alto potencial de éxito, desarrollo constante de su carrera.
- Fuerte personalidad: Animo fuerte, ambicioso, autoconfianza, autocontrol, el desarrollo personal, auto-motivación, liderazgo.
- La flexibilidad y la colaboración: el trabajo en equipo, la cooperación, la alta movilidad, capacidad de adaptarse a una variedad de circunstancias.
- El crecimiento personal y el aprendizaje continuo.

## **METODOLOGÍA**

Descripción del problema. Se planteó el presente proyecto, con la intención de detectar desde una perspectiva cualitativa las percepciones relacionadas con los cambios en el contexto de los docentes investigadores (DI) en la Universidad Autónoma de Zacatecas, motivados por la membresía en los programas SNI y

PRODEP.

Los intensos cambios derivados del contexto ambiental, económico, social, político y académico, obligan a repensar nuestro modelo y en consecuencia a identificar senderos que permitan aún en una condición de crisis severa, cursar hacia niveles educativos ad-hoc con las circunstancias presentes y futuras sin desconocer las experiencias que nos deja nuestro pasado inmediato.

Enunciar lo anterior no tiene problema, pero el cómo, entraña complicaciones profundas. Es en este nivel en el que se requiere poner en juego nuestra habilidad y capacidad de discernimiento desde el conocimiento y teoría de la administración para avanzar en la gestión de organizaciones como la UAZ y su valioso recurso humano para impactar favorablemente sobre la educación que nuestro país demanda. Voltar hacia atrás probablemente ayude a identificar las determinantes y razones de nuestro bajo aporte al conocimiento en el contexto internacional, no obstante, el impulso de los programas aludidos- y por tanto, de las deficiencias de nuestros egresados que pierden posiciones en un mercado laboral cada vez más restringido.

Negar la necesidad de revisar nuestro pasado implica asumir que lo hecho es correcto y que no es necesario repensar el actuar de los académicos. Abrir la oportunidad al pasado, interpretarlo llevando la subjetividad a su mínima expresión probablemente permita identificar nuevas rutas para el trabajo de los académicos que realmente ayuden a fortalecer nuestro sistema de educación superior, de investigación e innovación.

Pregunta de investigación. ¿Derivado de la pertenencia al SNI y/o PROMEP ¿Qué cambios se han dado en el contexto del personal académico?

Objetivos de investigación. Identificar los cambios cualitativos que en el contexto de los académicos que laboran en la Universidad Autónoma de Zacatecas, genera la pertenencia al SNI y PRODEP, con el fin de diagnosticar la percepción y orientación de los mismos en función del objetivo primario, mejorar el sistema de educación superior y posgrado del país.

Objetivos particulares:

- Identificar desde el orden cualitativo los cambios de contexto que son atribuibles a la membresía en SNI.
- Identificar desde el orden cualitativo los cambios de contexto que son atribuibles a la membresía en PRODEP.

### **Diseño de investigación**

Se planteó un trabajo de investigación bajo el paradigma cualitativo. A partir del padrón oficial de docentes investigadores de la UAZ, con membresía en el SNI y PRODEP, se procedió desarrollar una guía de entrevista en profundidad; la entrevista se probó en cuatro hombres y una mujer que reunieron el perfil diseñado. Una vez con los resultados de la guía y las entrevistas preliminares, se precisaron preguntas. Se logró luego de tres meses de trabajo de campo, entrevistar a 24 docentes investigadores (17 hombres y 7 mujeres).

Sobre este grupo de colaboradores es que derivan los resultados. La codificación de las entrevistas se llevó a cabo con herramientas de Microsoft (Excel, Word). Los datos consistieron en la codificación y cálculo de frecuencias por pregunta. Las entrevistas tuvieron una duración promedio de entre 45 y 90 minutos. Algunos de los entrevistados optaron por grabar su entrevista.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

El grupo de 24 docentes investigadores arrojó una edad mínima de 33 años y una máxima de 65. Todo(a) s los docentes investigadores pertenecían al SNI y PRODEP, el 62.5 % están casados (as) mientras que el 8.3% están divorciados(as) y el 29.2 % aún se encuentran solteros (as), la antigüedad promedio en la institución es de 13 años, en lo que respecta a la antigüedad en los programas SNI/PRODEP, el máximo es de 18 años, la antigüedad mínima es de 1 año, mientras que la media corresponde a 8 años.

Del total de los docentes investigadores colaboradores, el 71% fueron hombres, 29%

mujeres, el 45.8 % tiene un hijo, el 16.5 tienen dos hijos, el 12.5 % tiene tres hijos y el 25 % no tiene hijos.

**Tabla 2. Estadísticas generales por género**

Genero	ANTIGÜEDAD LABORAL (AÑOS)		TIEMPO PROMEDIO EN LOS PROGRAMAS	EDAD (AÑOS CUMPLIDOS)		ESTADO CIVIL			PROMEDIO DE NUMERO DE HIJOS
						CASADO	SOLTERO	DIVORCIADO	
Femenino	3	36	7.8	47	61	2	4	1	0.57
Masculino	1	44	8.7	33	65	3	14	1	1.41

**Fuente:** Entrevista de profundidad para la evaluación de la percepción de los trabajadores del conocimiento de la UAZ, sobre las condiciones de contexto laboral generadas por el PRODEP-SNI.

En lo que respecta a las mujeres, la antigüedad laboral más baja en la universidad es de 3 años y 36 años la de máxima antigüedad, el tiempo promedio que tienen las mujeres participando en los programas PRODEP/SNI es de 7.8 años.

En cuanto a la edad de las mujeres, la más joven tiene 47 años cumplidos y la de más edad tiene 61 años cumplidos, en el estado civil hay 4 mujeres que están solteras, 2 casadas y 1 divorciada, solo dos mujeres tienen hijos, una tiene 3 y la otra 1, lo que da como resultado un promedio de hijos por mujeres del 0.57.

En los hombres la mínima antigüedad laboral es de 1 año y 44 años es la máxima, el tiempo promedio en los programas PRODEP/SNI es de 8.7 años, el hombre más joven tiene 33 años y el de más edad tiene 65 años cumplidos, hay 13 hombres solteros, 3 casados y 1 divorciado, 3 hombres no tienen hijos, 9 hombres tienen 1 hijo, 4 hombres tienen dos hijos y 3 hombres tiene 2 hijos, lo que da un promedio de hijos en el grupo de hombres de 1.41.

Las áreas de adscripción fueron: administración, antropología, biología, biomedicina, economía, física, matemáticas, historia, humanidades, ingeniería, estudios del desarrollo, estudios nuevos hispanos, mecatrónica.

Algunos de los resultados son los siguientes:

<b>Tabla 3. El ingreso y permanencia en el SNI y PRODEP requieren de cierta productividad ¿Que reacción genera en los docentes investigadores la exigencia de productividad para mantenerse en estos programas?</b>
<i>La totalidad de los docentes entrevistados, mencionaron que:</i>
Genera vicios, entre los que se destacan el afán de obtener productos. Hay colaboración ficticia. Genera obsesión Existe el autoengaño. Se publica cantidad, no calidad. Hay simulaciones e implementan estrategias para permanecer en los programas asociadas a metodologías de trabajo.

**Fuente:** Entrevista de profundidad para la evaluación de la percepción de los trabajadores del conocimiento de la UAZ, sobre las condiciones de contexto laboral generadas por el PRODEP-SNI.

<b>Tabla 4. La permanencia en dichos programas ¿le da suficiente libertad para Cultivar las líneas de investigación de su interés?</b>
<i>Los docentes entrevistados, mencionaron que:</i>
83.3 % Si les da suficiente libertad para cultivar su línea de investigación. 12.5 % No les da suficiente libertad para cultivar su línea de investigación. 4.2 % No lo suficiente. Argumentos: analizo lo que quiero desarrollar, esto conlleva a tener una formación más sólida y eso es mi responsabilidad; en la Universidad hay flexibilidad, libertad moral, total libertad. Se busca impulsar temas innovadores con creatividad personal.

**Fuente:** Entrevista de profundidad para la evaluación de la percepción de los trabajadores del conocimiento de la UAZ, sobre las condiciones de contexto laboral generadas por el PRODEP-SNI.

**Tabla 5. ¿Su pertenencia a PROMEP-PRODEP, genera beneficio/ perjuicio o es inocuo para sus alumnos? ¿De qué manera?**

*Los entrevistados mencionaron que:*

- 62.5 % Les genera un beneficio debido a que principalmente motiva a los alumnos
- 25 % Es inocuo debido a que consideran que no tiene nada que ver con los alumnos.
- 12.5 % Les causa un perjuicio ya que disminuye el tiempo para dar clase.

**Fuente:** Entrevista de profundidad para la evaluación de la percepción de los trabajadores del conocimiento de la UAZ, sobre las condiciones de contexto laboral generadas por el PRODEP-SNI.

**Tabla 6. ¿Su pertenencia al SNI, genera beneficio/perjuicio o es inocuo para sus alumnos? ¿De qué manera?**

*La totalidad de los docentes entrevistados, mencionaron que:*

- 83.3 % Les genera un beneficio.  
Argumentos: al alumno le puede interesar la línea de investigación, esperan que los alumnos sean sus aprendices, genera un trabajo colaborativo, genera un conocimiento más profundo que se comparte con los alumnos, fomenta la capacidad de investigación en ellos.
- 12.5 % Les genera un perjuicio.
- 4.2 % Es inocuo

**Fuente:** Entrevista de profundidad para la evaluación de la percepción de los trabajadores del conocimiento de la UAZ, sobre las condiciones de contexto laboral generadas por el PRODEP-SNI.

**Tabla 7. ¿Su pertenencia a PROMEP-PRODEP genera beneficio/ perjuicio o es inocuo para su relación con sus compañeros de trabajo?**

*La totalidad de los docentes entrevistados, mencionaron que:*

- 50 % Les genera un beneficio provocando motivación.
- 33.3 % Les genera perjuicio, debido a que provoca distanciamiento y envidias.
- 16.7 % Es inocuo.

**Fuente:** Entrevista de profundidad para la evaluación de la percepción de los trabajadores del conocimiento de la UAZ, sobre las condiciones de contexto laboral generadas por el PRODEP-SNI.

**Tabla 8. En general, podría comentar ¿qué ha ocurrido entre un antes y un después de su ingreso al SNI y PRODEP, sobre los aspectos de docencia, investigación y gestión-vinculación?**

*Los docentes entrevistados, mencionaron que:*

70.8 % Le daba prioridad a la docencia.

4.2 % A la institución no le interesa, lo que ocurra con una persona, en tanto, hago lo que quiero

4.2 % La prioridad para la UAZ es el asunto político.

4.2 % He adquirido madurez y mayor responsabilidad.

4.2 % No hay un antes y un después.

4.2 % Siempre han tenido la inquietud por incorporarse a la investigación.

8.3 % No vio alterada su agenda de trabajo.

Argumentos: Para el caso del género femenino; se sienten desmotivadas (en el caso de las madres) pues la movilidad se complica a la hora de hacer la gestión de vinculación, colocándolas en desventaja. A veces debieran elegir entre la consolidación de su trayectoria laboral renunciando a la maternidad.

**Fuente:** Entrevista de profundidad para la evaluación de la percepción de los trabajadores del conocimiento de la UAZ, sobre las condiciones de contexto laboral generadas por el PRODEP-SNI.

**Tabla 9. En general, podría comentar ¿qué ha ocurrido entre un antes y un después de su ingreso al SNI y PRODEP, sobre los requerimientos de las estructuras de gobierno institucional?**

*Los docentes entrevistados, mencionaron que:*

37.5 % Los Cuerpos Académicos (CA) funcionan porque participar, se refleja en las condiciones de trabajo; son más favorables a raíz del ingreso, luego se convierten en una exigencia de trabajo.

25.0 % Los Cuerpos Académicos (CA) no funcionan pues consideran que hay una colaboración ficticia; reportan que habría que hacer una reestructuración de estos, en comparación con las exigencias del SNI, la misma operatividad los lleva a producir más rápido y por lo tanto se eleva su producción en cantidad en el corto y mediano plazo, pero la calidad está en duda; en cuanto a la vinculación se deja de lado pues consideran que la institución da poco valor a la actividad.

37.5 % No comentaron sobre esta situación.

**Fuente:** Entrevista de profundidad para la evaluación de la percepción de los trabajadores del conocimiento de la UAZ, sobre las condiciones de contexto laboral generadas por el PRODEP-SNI.

**Tabla 10. ¿Cuál es su opinión de que al lograr el ingreso al SNI puede generar a) Agotamiento intelectual b). Agotamiento familiar, c). Agotamiento emocional**

*Los entrevistados mencionaron que:*

29 % Es inocuo.

20.8 % El ingreso al SNI no genera agotamiento pues hacen lo que les gusta y los fortalece.

16.7 % Genera agotamiento físico.

16.7 % Genera agotamiento emocional

12.5 % Genera agotamiento familiar.

4.3 % Depende de cada persona

Argumentos: La presión es constante para desarrollar las actividades administrativas (entregar informes diversos a cada institución) preferirían que se unificaran los formatos para no invertir tanto tiempo en ello, en cuanto al agotamiento físico es inevitable por el paso del tiempo.

Para el género femenino: el agotamiento familiar acaba en distanciamiento con la pareja e incluso el divorcio.

**Fuente:** Entrevista de profundidad para la evaluación de la percepción de los trabajadores del conocimiento de la UAZ, sobre las condiciones de contexto laboral generadas por el PRODEP-SNI.

## **CONCLUSIONES**

En relación al cambio en el contexto, a partir de la información vertida en las entrevistas, se observó que hay cambios en el contexto de los docentes investigadores cuando se ingresa al SNI. En el caso del ingreso al PRODEP no es evidente el cambio de contexto.

El hecho de pertenecer a los programas SNI y PRODEP no lo asocian directamente al perfil de daños a la salud sino que atribuyen alteraciones a la salud derivadas de la multiplicidad de tareas y las actividades administrativas que son las que les generan más estrés (atender los formatos, entender la lógica de la evaluación, tratar de que los documentos se ingresen en tiempo y forma, que las evidencias vayan en los formatos solicitados y después de ello,..., la incertidumbre), consideran que el agotamiento se da cuando hay frustración derivado de los resultados de la evaluación.

En el ámbito familiar el contexto se ve deteriorado por el tiempo que les demandan sus actividades viéndose más perjudicados los participantes más jóvenes que cuentan con hijos pequeños sobre todo las mujeres pues les representa una carga de trabajo adicional; para este grupo, el estímulo económico es más importante que el status o reconocimiento que les genera el pertenecer al PRODEP y preferentemente al SNI.

Algunos participantes aceptaron que su producción científica tiene poca calidad esto debido a los tiempos que les marca la normatividad de los programas pues consideran que la creación de conocimiento requiere tiempo, tranquilidad, espacios y equipo adecuados para el desarrollo del mismo.

Manifiestan que se generan vicios provocados por las propias instituciones por el deterioro del salario pues el estímulo realmente forma parte de este, pero de una forma diferenciada, además consideran que se debería premiar la calidad en términos de impacto y/o aplicación, no la cantidad.

Debido a que el recurso es restringido y la evaluación es individual en lugar de unir a los cuerpos académicos los fragmenta desplazando los propósitos de la Institución para ubicar a la remuneración como centro de preocupación lo que propicia una colaboración ficticia basada en indicadores que poco corresponden con la práctica.

Entre los principales factores motivadores que tienen los docentes investigadores de la UAZ son el gusto por la investigación, la experiencia del saber, el crear proyectos de investigación, crear conocimiento, el reconocimiento del trabajo del investigador, el saber que con tu trabajo aporta a la solución de problemas que aquejan a la sociedad, a los sectores productivos, a los gobiernos y los estímulos.

Dado que el CONACYT promueve y clasifica los grupos de investigación, y los motiva de acuerdo a su producción, los investigadores presentan un alto interés por producir el conocimiento, sin embargo muestran poca disposición para compartir el conocimiento sobre todo en el interior de los grupos. Es el fomento al individualismo y el no al trabajo en equipo. La concepción de los trabajos de investigación y su complejidad, amerita la convergencia de visiones aún dentro de los mismos grupos de trabajo de forma tal que

sea posible articular una alternativa de respuesta a un problema.

En este sentido, no obstante el gran esfuerzo individual de docentes investigadores, reconocen que se muestran debilidades para la implementación de estrategias en la creación y difusión del conocimiento y hallazgos en el nivel tecnológico o innovador y sobre todo en resultados propios para fomentar la vinculación con los sectores de la sociedad. Cabe mencionar que en lo comentado en estas líneas hay un sentimiento de desventaja del sector femenino, situación reflejada en los registros de PRODEP-SNI.

Es decir que será muy importante si no obstante esta tendencia a desconocer sutilmente el trabajo de la mujer en el campo de la investigación a nivel del SNI, la Universidad Autónoma de Zacatecas impulsara un programa exclusivo para reposicionar y dignificar la labor de la mujer en el posgrado, la investigación, innovación y vinculación. Un punto importante de partida podría ser el que se articule desde este tipo de trabajos que tocan, con las dificultades que ello entraña, aspectos del contexto de las y los docentes investigadores que pocas veces son mencionados.

A lo antes señalado, habría que agregar el hecho de que la forma como se gestiona la llegada a los puntos de toma de decisiones en la Universidad, genera dificultades entre el personal en virtud de que se suele dar mayor importancia a aspectos docentes que investigativos, por ello la incompreensión que mencionan los investigadores de parte de los directores pues en éstos no está aparentemente la necesidad de considerar seriamente el problema generacional y la conformación seria, con visión institucional y no de grupo, de la configuración de los perfiles de las nuevas generaciones de docentes investigadores, para transitar hacia lo que aquí brevemente se ha presentado como Trabajadores del conocimiento.

## **REFERENCIAS**

Arenas, D., Di Lorenzo, S., & Montoya, L. (2018). **Acciones estratégicas para la integración endógena de las funciones sustantivas universitarias desde la gestión del conocimiento.** *MEDISAN*, 22(3), 324-334. Recuperado en 17 de mayo de 2021, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1029-30192018000300015&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192018000300015&lng=es&tlng=es).

Brunet, I., & Vidal, A. (2012). **El Gobierno del factor humano**. Mexico: DELTA Publicaciones Universitarias.

Conferencia Regional de Educación Superior para América Latina y el Caribe (2018). **Plan de acción 2018-2028**. <https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2019/02/PlandeAccionCRES2018-2028-Def.pdf>

Frick, D. (2011). **Motivating the knowledge worker**. Defense Acquisition Research Journal: A Publication of the Defense Acquisition University, 18(4), 368-387.

Galaz, J. (2013). **The impact of merit-pay systems on the work and attitudes of Mexican Academics**. *Higher Education*, 66 (3), 357-374.

Jácome, J.y Panchi, C. (2016). **Incentivos no económicos**. Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de Licenciados en Ciencias de la Educación mención Educación Básica. Latacunga – Ecuador.

Keri, A. (2014). **Generation y knowledge workers' experience of work Motivation: a grounded theory study**. A Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy, Capella University.

Martínez, S. (2011). **Becas, estímulos y sus consecuencias sobre el trabajo y la salud de docentes universitarios**. Estudios sobre educación, 57-70.

Mládková, L., Zouharová, J., y Nový, J. (2015). **Motivation and Knowledge Workers**. [https://www.researchgate.net/publication/284559612\\_Motivation\\_and\\_Knowledge\\_Workers/fulltext/56a031aa08ae2c638eb7f441/Motivation-and-Knowledge-Workers.pdf](https://www.researchgate.net/publication/284559612_Motivation_and_Knowledge_Workers/fulltext/56a031aa08ae2c638eb7f441/Motivation-and-Knowledge-Workers.pdf)

Naidorf, J. (2011). **Actuales condiciones de producción intelectual. Una aproximación a la situación de los investigadores de las universidades públicas argentinas**. Reporte de investigación, Instituto de Investigadores en Ciencias de la Educación.

Rodríguez, C. H. (2016). **"El sistema Nacional de Investigadores en números"**. (A. Foro Consultivo Científico y Tecnológico, Ed.) CDMX.

SEP-SESIC. (1 de Noviembre de 2016). **PRODEP**. Obtenido de Programa para el desarrollo profesional docente del tipo superior:  
<http://www.dgesu.ses.sep.gob.mx/PRODEP.htm>

Srivastava, V. (2011). **Why are Workers Resistant to Sharing Knowledge**. Proceedings of the International Conference on Intellectual Capital, Knowledge Management & Organizational Learning, 513-520.

Staden, R. V., & Toit, A. d. (2012). **Factors that Influence South African Knowledge Worker Behaviour**. Canadian Journal of Information & Library Sciences, 36(1/2), 28- 51. doi:10.1353/ils.2012.0004.