

Contexto de docentes investigadores en la Universidad Autónoma de Zacatecas miembros de SNI y PRODEP.

Pérez Veyna, Oscar

E-mail: pveyna@gmail.com

Bañuelos Murillo, Mariana

E-mail: mariana-murillo2010@hotmail.com

*Investigadores de la Universidad Autónoma de Zacatecas
Zacatecas, Zacatecas, México,

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 consideró el padrón de docentes miembros de estos programas para el año 2015. 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: SNI, PRODEP, Contexto.

Abstract

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). The list of teachers who were members of these programs was considered by 2015. 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: SNI, PRODEP, Context

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

Ejes Teóricos

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 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 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 (Brunet y Vidal, 2012).

Gestión del conocimiento en instituciones de educación superior

Los cambios ocurridos a finales del siglo XX significaron 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 conocimiento², 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 UNESCO (2009), señala que la Universidad es una institución generadora de conocimiento, cuyo propósito central es el proponer una educación superior de calidad internacional para aumentar el desarrollo y reducir la pobreza de los países. En este mismo sentido, en el artículo 15 de la "Declaración Mundial de Educación Superior, para el Siglo XXI" de la UNESCO de 1998 (citado en Fuenmayor, Perozo y Narváez, 2007), se insta a las universidades a capitalizar el conocimiento que emana de sus diferentes actividades sustantivas. (Bueno, 2003) (Bustos, 2008). 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 cotidianeidad de la vida universitaria, surgieron programas como ESDEPED que buscaba la mejora sustancial del ingreso del personal docente. Anteriormente (1984), por las difíciles condiciones económicas imperantes en el país luego de la crisis de inicios de los ochentas, surge el Sistema Nacional de Investigadores, como una forma de retener los investigadores que veían poco interés

² La sociedad del conocimiento describe las nuevas avenidas del desarrollo basadas en el uso intensivo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC's) en donde se busca "ir hacia un desarrollo del ser humano basado en los derechos de éste" (UNESCO, 2005:29)

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" por lo general se aplica a diferentes formas de complementar el salario de base buscando objetivos determinados a cambio del mismo. Estos pueden ser directos, cuando se pagan en efectivo o indirectos, cuando se pagan gastos de movilidad para asistir a congresos o matrículas 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. 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), (Rivera, 2004).

Tabla 1. Tipos de estímulos y su efecto esperado

TIPO DE ESTIMULO	INSTRUMENTO	EFEECTO ESPERADO
Monetarios	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
No monetarios	Flexibilidad laboral en los horarios	
	Facilidades para la investigación	Fomentar un mayor desarrollo profesional
	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: (Rivera, 2004)

La tabla 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.

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 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 (Judith Naidorf, 2011). Para (Martínez, A. 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 (Sajeva, 2007) 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. La tabla 2, que se muestra enseguida, da cuenta del trabajo de la autora.

Tabla 1. Autores y propuestas para el concepto de trabajador del conocimiento

AUTOR	DEFINICION
Al-Ali (2003)	Los trabajadores del conocimiento - los trabajadores que aplican su energía del cerebro y las habilidades para procesar la información en conocimiento aplicable para hacer nuevos productos.
Awad, Ghaziri (2004)	Trabajador del conocimiento es una persona que transforma los negocios y la experiencia personal en conocimiento a través de captura, la evaluación, la aplicación, el intercambio y la difusión se dentro de la organización para resolver problemas específicos o para crear valor. Gerentes, abogados, médicos, analistas de sistemas y contadores son todos los trabajadores del conocimiento.
Davenport and Prusak, 2000. Recuperado de Ramirez, Nembhard (2004)	Los trabajadores del conocimiento son los que "crean el conocimiento, y desarrollan productos tal es el caso de los ingenieros, o aquellos cuyo uso del conocimiento es un aspecto dominante de su trabajo, tales como auditores financieros".
Desouza, Awazu (2005)	Los trabajadores del conocimiento son aquellos "que trabajan de forma innovadora y son radicales en el uso de conocimiento".
Drucker, 1959. Recuperado de Ramirez, Nembhard (2004)	Los trabajadores que trabajan con recursos intangibles
Gottschalk (2004)	Un trabajador del conocimiento se puede definir como un empleado que es capaz de encontrar, entender y utilizar el conocimiento en la organización de su propio conocimiento típico los trabajadores son abogados de un bufete de abogados, ingenieros en una empresa de ingeniería, médicos en un hospital, desarrolladores de productos en una empresa de fabricación, profesores en una la escuela de negocios y atención en la planificación de una agencia gubernamental.
Horwitz, Heng, Quazi (2003)	Los trabajadores del conocimiento tienen un alto nivel de habilidades / educación, la alfabetización tecnológica, alta potencia cognoscitiva y el razonamiento abstracto. Esto incluye la capacidad de observar, la síntesis y la interpretación de datos, y para comunicar nuevas perspectivas y puntos de vista a conducir a decisiones más eficaces, procesos y soluciones para la organización.
Kelly, 1990. Recuperado de Wickramasinghe, Ginzberg (2001)	Los trabajadores del conocimiento "poseen conocimientos especializados, adquiridos por el hecho de invertir importantes recursos (tiempo, dinero) hacia su educación".
Smith (2004)	Los trabajadores del conocimiento son considerados como trabajadores instruidos y experimentados que están empleados por lo que saben y cómo este conocimiento y experiencia puede haber aplicado en el entorno laboral para crear más valor.
Whicker and Andrews, 2004. Recuperado de Managing knowledge workers, 2006	Los trabajadores del conocimiento son definidos como aquellos "que participan en la identificación y resolución problemas complejos, desafiantes a través de la imaginación, la creatividad y altos niveles de educación y habilidades".
Winslow and Bramer, 1994. Recuperado de Pyoria (2005)	Un trabajador del conocimiento, simplemente es alguien que interpreta y aplica la información a crear y proporcionar soluciones de valor añadido.
(Staden & Toit, 2012)	Un empleado que posee conocimientos especializados o conocimientos técnicos y habilidades para el desarrollo de nuevos productos, servicios o procesos
(Frick, 2011)	Menciona que los trabajadores del conocimiento son individuos valiosos por su capacidad de reunir, analizar, interpretar, y sintetizar la información dentro de un área temática específica

Fuente: Adaptación propia a partir del análisis de Sajeva (2007)

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.

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 la autora (Sajeva, 2007) 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.

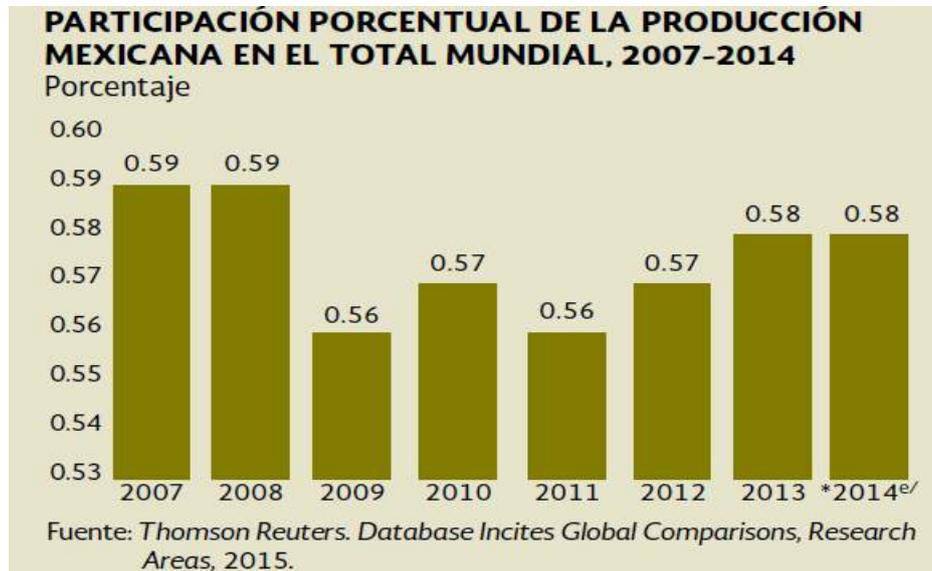
Método de trabajo

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. Se toma en consideración la población de docentes investigadores de tiempo completo y que pertenecen a ambos programas para el año de 2015.

Justificación. 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, (Gráfica 1) -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.

Grafica 1 Participación porcentual de la producción Mexicana en el total Mundial
(2007-2014)



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 3. Estadísticas generales por género

GENERO	ANTIGÜEDAD		TIEMPO PROMEDIO EN LOS PROGRAMAS	EDAD (AÑOS CUMPLIDOS)		ESTADO CIVIL			PROMEDIO DE NUMERO DE HIJOS
	LABORAL (AÑOS)					Solteros	Casados	Divorciados	
Femenino	3	36	7.8	47	61	4	2	1	0.57
Masculino	1	44	8.7	33	65	13	3	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:

Tabla 4. 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?

La totalidad de los docentes entrevistados, mencionaron que:

- 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.

Tabla 5. La permanencia en dichos programas ¿le da suficiente libertad para cultivar las líneas de investigación de su interés?

Los docentes entrevistados, mencionaron que:

- 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 6. ¿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 7. ¿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 8. ¿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 9. 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?

La totalidad de 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 10. 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 11. ¿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 "incomprensión" 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

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

Bueno, E. C. (2003). **Gestion del Conocimiento en Universidades y Organismos Publicos de Investigacion**. Consejería de Educación Comunidad de Madrid.

Bustos, c. F. (2008). **Universidad y globalizacion. Procesos Historicos**. Universidad de los Andes, 7(13), 160-170.

Frick, D. E. (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.

Gonzalez Horacio., & J. (2014). **Insercion laboral de Nuevos Investigadores con Grado de Doctor en chile**. *Journal of Tecnology Management & Innovation*, 9(4), 132-148.

Gonzalez, N. G. (2010). **Diseño de un cuestionario de evaluacion de la competencia docente con base en la opinion de los alumnos**.

Naidorf, J. (2011). **Actuales condiciones de produccion intelectual. Una aproximacion a la situacion de los investigadores de las universidades publicas Argentinas**. Reporte de investigacion, Instituto de Investigadores en Ciencias de la Educacion.

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

Fuenmayor, B., Perozo, S., Narváez, J., (2007). **Investigación y gestión del conocimiento. Caso: Instituto Universitario de Tecnología.** Laurus. Revista de educación. Año 13. Número 24., 355-376.

Rivera, J. E. (2004). **Experiencias sobre sistemas de incentivos a la comunidad de investigadores para favorecer la innovación tecnológica.** Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura-IICA, 2-90.

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

Sajeva, S. (2007). **Identifying Factors Affecting Motivation and Loyalty of Knowledge Workers.** Economics & Management, 643-652.

SEP-SESI. (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/jils.2012.0004.

***Digitales**

"Introducción". En *una reflexión sobre el Sistema Nacional de Investigadores a 20 años de su creación*, México, Foro Consultivo Científico y Tecnológico / Academia Mexicana de Ciencias, 2005, en http://www.coniunctus.amc.edu.mx/libros/20_sni_final.pdf

"Contexto" (s/f). En *significados.com*, <http://www.significados.com>. Consultado: 26 de enero de 2017.

Programa de Mejoramiento del Profesorado, Informe Ejecutivo, en <http://dsa.sep.gob.mx/pdfs/Informe%20Ejecutivo%20Promep.pdf>

Programa para el Desarrollo Profesional Docente, para el tipo Superior, en <http://dsa.sep.gob.mx/prodep.html>

“Introducción”, en *Una reflexión sobre el Sistema Nacional de Investigadores a 20 años de su creación*, México, Foro Consultivo Científico y Tecnológico / Academia Mexicana de Ciencias, 2005, en http://www.coniunctus.amc.edu.mx/libros/20_sni_final.pdf, consultado el 10 de marzo de 2016.