

Síndrome de Desgaste Emocional y factores asociados en profesores de Cuerpos Académicos

Caso Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

C O L E C C I Ó N

MANUEL A. PÉREZ SOLÍS

Administración, contabilidad y mercadotecnia

José Manuel Piña Gutiérrez
Rector

Síndrome de Desgaste Emocional y factores asociados en profesores de Cuerpos Académicos

Caso Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

**Deneb Elí Magaña Medina
Edith Georgina Surdez Pérez
María del Carmen Sandoval Caraveo
Norma Aguilar Morales**



**UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO**

HF5548.85

S56

2015

Síndrome de desgaste emocional y factores asociados en profesores de Cuerpos Académicos : caso Universidad Juárez Autónoma de Tabasco / Deneb Elí Magaña Medina ... [y otros tres]. -- primera edición. -- Villahermosa, Tabasco : Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, 2015

510 páginas : ilustrado. -- (colección: Manuel A. Pérez Solís. Administración, contabilidad y mercadotecnia)

Incluye referencias bibliográficas (p. 267-294)

ISBN: 978-607-606-161-9

1. Trabajo - Aspectos psicológicos \ 2. Síndrome de desgaste profesional

Primera edición, 2015

D.R. © Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
Av. Universidad s/n. Zona de la Cultura
Colonia Magisterial, C.P. 86040
Villahermosa, Centro, Tabasco.

El contenido de la presente obra es responsabilidad exclusiva de los autores. Queda prohibida su reproducción total sin contar previamente con la autorización expresa y por escrito del titular, en términos de la Ley Federal de Derechos de Autor. Se autoriza su reproducción parcial siempre y cuando se cite la fuente.

ISBN: 978-607-606-161-9

| | |
|---------------------|-----------------------------|
| Apoyo editorial: | Francisco Morales Hoil |
| Diseño y formación: | Ricardo Cámara Córdova |
| Diseño de portada: | David Fernando Mirabal León |

Hecho en Villahermosa, Tabasco, México

Índice

| | |
|--|----|
| Prólogo | 11 |
| Capítulo I.- El Proyecto de Investigación | |
| Antecedentes | 15 |
| Planteamiento del Problema | 15 |
| Objetivo general | 16 |
| Importancia del problema | 17 |
| Descripción de las variables | 18 |
| Síndrome de Desgaste Emocional | 18 |
| Conflicto y Ambigüedad de rol | 19 |
| Satisfacción Laboral | 21 |
| Clima Organizacional | 22 |
| Población bajo Estudio | 23 |
| Programa de Mejoramiento al Profesorado | 24 |
| Los Cuerpos Académicos | 25 |
| Sistema Nacional de Investigadores | 27 |
| Capítulo II.- Metodología del Proyecto de Investigación | |
| Primera fase del Proyecto de Investigación | 33 |
| Diseño de Investigación | 33 |
| Población bajo Estudio | 33 |
| Selección de la muestra | 35 |
| Instrumentos | 36 |
| Cuestionario de Síndrome de Desgaste Emocional | 36 |
| Conflicto y ambigüedad de rol | 38 |
| Satisfacción laboral | 41 |
| Clima organizacional | 44 |
| Procedimiento de recolección y análisis de datos | 46 |

| | |
|--|----|
| Segunda fase del Proyecto de Investigación | 48 |
| Diseño de Investigación | 48 |
| Población bajo Estudio | 48 |
| Instrumentos | 49 |
| Procedimiento de Recolección y Análisis de Datos | 50 |
| Tercera fase del Proyecto de Investigación | 52 |
| El Diseño de Investigación | 52 |
| Objeto de estudio | 53 |
| Procedimiento de Recolección y Análisis de Datos | 54 |

Capítulo III.- Resultados de la primera fase del Proyecto de Investigación

| | |
|--------------------------------|-----|
| Resultados Generales | 59 |
| Análisis de Frecuencias | 59 |
| Descriptivos | 67 |
| Diferencia de medias | 67 |
| Análisis de Correlación | 72 |
| Síndrome de Desgaste Emocional | 75 |
| Descriptivos | 75 |
| Diferencia de medias | 76 |
| Análisis de Correlación | 80 |
| Conflicto de Rol | 80 |
| Descriptivos | 80 |
| Diferencia de medias | 82 |
| Análisis de Correlación | 85 |
| Ambigüedad de Rol | 85 |
| Descriptivos | 85 |
| Diferencia de medias | 87 |
| Análisis de Correlación | 88 |
| Satisfacción Laboral | 89 |
| Descriptivos | 89 |
| Diferencia de medias | 91 |
| Análisis de Correlación | 96 |
| Clima Organizacional | 96 |
| Descriptivos | 96 |
| Diferencia de medias | 98 |
| Análisis de correlación | 102 |

Capítulo IV.- Resultados de la segunda fase del Proyecto de Investigación

| | |
|--------------------------------|-----|
| Introducción | 107 |
| Síndrome de Desgaste Emocional | 107 |
| Conflicto de rol | 114 |
| Ambigüedad de rol | 125 |
| Satisfacción Laboral | 130 |
| Clima Organizacional | 142 |

Capítulo V.- Resultados de la tercera fase del Proyecto de Investigación

| | |
|--|-----|
| Introducción | 153 |
| Síndrome de Desgaste Emocional | 154 |
| Políticas, Lineamientos y Normas Institucionales | 154 |
| Políticas y Lineamientos Externos | 163 |
| Conflicto y Ambigüedad de Rol | 168 |
| Políticas, Lineamientos y Normas Institucionales | 168 |
| Políticas y Lineamientos Externos | 178 |
| Satisfacción Laboral | 184 |
| Políticas, Lineamientos y Normas Institucionales | 184 |
| Políticas y Lineamientos Externos | 207 |
| Clima Organizacional | 216 |
| Políticas, Lineamientos y Normas Institucionales | 216 |
| Políticas y Lineamientos Externos | 223 |

Capítulo VI.- Discusión y conclusiones

| | |
|--------------------------------|-----|
| Conclusiones Generales | 231 |
| Síndrome de Desgaste Emocional | 233 |
| Conflicto y Ambigüedad de rol | 236 |
| Satisfacción Laboral | 238 |
| Clima Organizacional | 245 |

Capítulo IV.- Propuestas para la organización

| | |
|--|-----|
| Introducción | 253 |
| Propuestas Organizacionales | 254 |
| Propuesta de reducción de indicadores y documentación en los sistemas de evaluación al desempeño Institucional | 254 |
| Propuestas de modificación a los sistemas de reconocimiento al mérito académico y científico | 260 |
| Creación de un Programa de Capacitación en Investigación y equipamiento básico para Profesores de CA | 262 |
| Consultorio de apoyo psicológico al profesor investigador | 263 |
| Propuesta de Modificación al Programa institucional de tutorías | 264 |
| Bibliografía | 267 |
| Apéndice A.- Cuestionario Completo | 295 |
| Apéndice B.- Diagnóstico Cualitativo General | 305 |
| Apéndice C.- Diagnóstico Cualitativo por Divisiones Académicas | 373 |
| División Académica de Ciencias Agropecuarias | 375 |
| División Académica de Ciencias de la Salud | 387 |
| División Académica de Ciencias Económico Administrativas | 400 |
| División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades | 409 |
| División Académica de Educación y Artes | 418 |
| División Académica de Ingeniería y Arquitectura | 429 |
| División Académica de Informática y Sistemas | 439 |
| División Académica de Ciencias Biológicas | 445 |
| División Académica de Ciencias Básicas | 459 |
| Apéndice D.- Reglamento Propuesto del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco | 467 |
| Relación de tablas | 487 |
| Relación de figuras | 495 |
| Anexo.- De las autoras | 499 |

Agradecimientos

Los autores agradecen al Fondo Sectorial SEP-CONACYT por el apoyo económico para el proyecto de investigación CONACYT-SECTORIAL 0000000080973.- Factores organizacionales relacionados al Síndrome de Desgaste Emocional en los Cuerpos Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco; por medio del cual se generó la información para el presente trabajo. Asimismo es necesario dar crédito a las autoridades de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco que brindaron el apoyo necesario en la realización del mismo.

Esta investigación es producto del trabajo colegiado del cuerpo académico en “Gestión y Comportamiento Organizacional” y el esfuerzo conjunto de sus autores y colaboradores, por lo que se hace necesario reconocer el esfuerzo realizado por todos los involucrados en la realización de esta obra.

Directora de proyecto
Deneb Elí Magaña Medina

Profesores Investigadores

Norma Aguilar Morales
Candelaria Guzmán Fernández
Clara Luz Lamoyi Bocanegra
Jorge Rosas Castro
María del Carmen Sandoval Caraveo
Edith Georgina Surdez Pérez

Estudiantes de Posgrado

Carlos David Zetina Pérez
Maestría en Administración

Asistentes de Investigación

Deisy de la Cruz Santiago
Janeth del Carmen Vadillo Caserez

Asesor Externo

Pedro Antonio Sánchez Escobedo
Universidad Autónoma de Yucatán

Servicio Social

Guadalupe Enrique Guzmán Domínguez
José del Carmen Marín Marín
Mayte Ruiz de Dios

Estudiantes de Verano Científico

Dulce Patricia Valencia Ramírez
Centro Universitario Universidad Autónoma del Estado de México Amecameca
Elizabeth Genoveva Rivas Márquez
Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara
María Esquer Ahumada
Marlen Robles Montes
Unidad Académica de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Autónoma de Sinaloa

Prólogo

La presente obra aborda el problema del síndrome de desgaste emocional, el término correcto para referirse al llamado Burnout en la literatura norteamericana. En particular, se presentan los resultados de un estudio extenso en profesores de nivel superior de educación de una universidad pública en México.

El eje organizador de este trabajo es la intención de los investigadores de esclarecer si existe o no y en qué medida este síndrome en los profesores investigadores, quienes viven bajo una presión constante de instancias evaluadores, ya sea a nivel nacional por parte del sistema nacional de investigadores, o bien por instancias locales que otorgan diferentes incentivos económicos como las becas al desempeño académico y que de algún modo ejercen influencias psicológicas y físicas en el profesor, quien siente una demanda, abierta o tácita, a incrementar el logro y su productividad.

De particular valía en este libro es el análisis de la definición teórica de este concepto y la revisión de algunas investigaciones que a este respecto se han efectuado en México. Dada la línea de formación de los autores, el análisis del desgaste emocional en profesores se realiza desde una perspectiva administrativo-organizacional que identifica variables de la institución y de la organización educativa como son: el conflicto de rol, la ambigüedad de roles, la satisfacción laboral y el clima organizacional.

El proyecto de investigación está claramente descrito en las páginas subsiguientes caracterizando a la población bajo estudio, explicando cada uno de los instrumentos y procedimientos para la recolección de datos, concluyendo con la presentación de los resultados, su análisis y la derivación de conclusiones.

En la discusión de los hallazgos de la investigación se hacen referencia a las políticas, lineamientos y normas institucionales que influyen en la promoción del síndrome de desgaste emocional en algunos profesores y se contrastan con las políticas y lineamientos y otras influencias externas a la institución.

Los resultados evidencian muchos problemas que antes no habían sido documentados de manera sistemática en las universidades mexicanas. Por ejemplo, el conflicto y ambigüedad de roles que genera dificultades en el trabajo individual y en equipo; las percepciones de insatisfacción laboral por inequidad en la distribución del trabajo y los diferenciales de colaboración en los diferentes Cuerpos Académicos, los cuales generan condiciones desfavorables del clima organizacional.

Aunque el conflicto y el esfuerzo son inevitables en un trabajo académico a nivel universitario, las instituciones y quienes deciden políticas educativas de estímulo al personal académico debieran considerar las formas de, al mismo tiempo mantener exigencia, disminuir el estrés, el desgaste emocional y sus consecuencias negativas para el desarrollo personal y profesional del profesor.

Enhorabuena a los autores, todos distinguidos escolares, por la realización de esta investigación y por cumplir con la divulgación de sus resultados.

Pedro Sánchez Escobedo
Universidad Autónoma de Yucatán



Capítulo I

El Proyecto de Investigación

Antecedentes

El cambio tecnológico es un importante motor de la productividad y competitividad de una nación (Porter, 1991), y para que éstas se desarrollen debemos concentrar los esfuerzos en incrementar y mejorar la capacidad y desempeño de los actores de este cambio, los investigadores.

De acuerdo con el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2004), en México el desempeño académico y el desarrollo de investigación innovadora de las instituciones de educación superior se han tomado como indicadores de la cantidad y calidad de capital activo humano con que cuenta el país. Sin embargo, el sistema de educación superior carece aún de muchos elementos que permitan un desarrollo sustentable y competitivo a nivel mundial; los problemas continuos a los que se enfrenta tales como los altos costos de operación, el decreciente rol en la sociedad, la inequidad de salarios, la reducción de prestaciones, los impuestos y la falta de suministros, son tan sólo algunos de los factores que reducen las posibilidades de crecimiento del sector.

Por otra parte, estas dificultades no sólo han generado un gran impacto en las estructuras operativas del sistema de educación superior, también producen problemas internos en los individuos que forman parte de esas organizaciones tales como el estrés laboral, el agotamiento, la frustración, la falta de satisfacción laboral, la deshumanización y en general muchos otros factores que inhiben el desarrollo de un trabajo creativo e innovador en las actividades de investigación y docencia.

Planteamiento del problema

Estudios recientes (Magaña y Sánchez, 2008; Boardman y Bozeman, 2007) han arrojado evidencia sobre la existencia de nuevos factores que inhiben el desempeño de las actividades de investigación y desarrollo

tecnológico en las instituciones de educación superior y la incipiente aparición del burnout o Síndrome de Desgaste Emocional (SDE).

Las posibles causas son atribuidas a diversos factores organizacionales; tales como la diversidad y ambigüedad en los roles que tienen que asumir (Leiter, y Maslach, 1988; Whitaker, 1996; Moshe y Horenczyk, 2003) definidos a través de los indicadores y sistemas de evaluación a los que son sometidos para valorar su desempeño académico (Magaña y Sánchez, 2008), al Clima Organizacional (Brotheridge, 2003), el conflicto y la ambigüedad en los roles que genera (Boardman y Bozeman, 2007; Salanova, Grau. y Martínez, 2005), la satisfacción laboral del individuo (Ben-Ari, Krole y Har-Even, 2003) y a factores personales (Mazur y Lynch, 1989).

Actualmente el profesor investigador que labora en Universidad Juárez Autónoma de Tabasco tiene acceso a un salario e incentivos adicionales a su desempeño a través del sistema interno de estímulos al desempeño docente (Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, 2012). Adicionalmente puede ser evaluado por instituciones externas que también ofrecen estímulos económicos como el Programa de Mejoramiento al Profesorado (PROMEP) de la Secretaría de Educación Pública y el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. Estos programas tienen enfoques diferentes, pues mientras el primero tiene un enfoque de equilibrio entre la docencia, la investigación, la tutoría y la gestión académica (SEP, 2011), el segundo está centrado esencialmente en evaluar indicadores sobre el desempeño en investigación y desarrollo tecnológico (CONACYT, 2010).

Este panorama de operación genera una competencia en diversos escenarios por recursos económicos para el desarrollo de las actividades de investigación y de estímulos adicionales al salario. Situación que conlleva a que los investigadores diversifiquen sus labores para cumplir con los requerimientos de evaluación académica dictada por diversos organismos y que esto genere en ellos un desgaste no sólo físico sino emocional.

Objetivo general

Determinar el grado del Síndrome de Desgaste Emocional (SDE) y su relación con las variables organizacionales: Clima Organizacional, satisfacción laboral, conflicto y ambigüedad de rol en el investigador que

pertenece a los Cuerpos Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Objetivos específicos

1. Determinar el grado de SDE en el profesor investigador que pertenece a un cuerpo académico en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
2. Determinar el grado de conflicto y/o ambigüedad de rol en el profesor investigador que pertenece a un cuerpo académico en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
3. Determinar el grado de satisfacción laboral en el profesor investigador que pertenece a un cuerpo académico en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
4. Determinar el grado en que se percibe como favorable el Clima Organizacional para el desarrollo de las actividades académicas en el profesor investigador que pertenece a un cuerpo académico en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
5. Determinar la correlación existente del SDE y el Clima Organizacional, la satisfacción laboral, el conflicto y ambigüedad de rol y las características socioeconómicas de los profesores.
6. Determinar las diferencias existentes entre cada una de las divisiones de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco sobre las variables bajo estudio.
7. Desarrollar un inventario de los factores organizacionales asociados a la problemática.
8. Identificar alternativas de solución institucional de apoyo al profesor investigador para mejorar su desempeño académico con relación a las variables bajo estudio.

Importancia del problema

El estudio propone estudiar las variables organizacionales Clima Organizacional, satisfacción laboral, multiplicidad y ambigüedad de rol y su relación con el grado de SDE en el profesor investigador que pertenece a un cuerpo académico en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

El interés y severidad del SDE se refleja en el creciente número de investigaciones sobre profesores y el síndrome, además de otras sobre depresión entre los profesores, malestar docente, estrés y educación; y recientemente involucra también a los administradores de estas organizaciones (Mazur y Lynch, 1989; Bibou-Nakou, Stogiannidou, y Kiosseoglou, 1999; Boles, Dean, Ricks, Short y Wang, 2000; Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001; Moshe y Horenczynk, 2003; Goddard y O'Brien, 2003; Ben-Ari, Krole, y Har-Even, 2003; Brewer y McMahan, 2003; Guerrero, 2003; **Salanova, Llorens y García-Renedo, 2003**; Evers, Tomic y Brouwers, 2004; Aluja, Blanch y García, 2005; Prieto y Bermejo, 2006; Magaña y Sánchez, 2008).

Pero ¿quiénes son más propensos a padecer este problema? Se argumenta que la padecen aquellos que cargan con la mayor parte del trabajo, la presión y la responsabilidad en una organización; en el caso de las organizaciones educativas son los Cuerpos Académicos los que proveen el sustento de las funciones académicas institucionales y contribuyen de manera esencial a integrar el sistema de educación superior del país (SEP, 2007, p.3).

A pesar de las consecuencias a la organización y el gran número de estudios sobre el tema, en nuestro medio no existen trabajos de investigación sobre el Síndrome de Desgaste Emocional en los Cuerpos Académicos y los factores organizacionales que pueden estarlo provocando. Lo anterior generó, en primera instancia, la necesidad de identificar si el problema existía en el caso bajo estudio para los profesores investigadores que pertenecen a un cuerpo académico, para posteriormente definir su relación con las principales causas identificadas hasta el momento, que permitieron proponer acciones correctivas y/o preventivas.

Descripción de las variables

Síndrome de Desgaste Emocional

El SDE fue identificado inicialmente en personas que realizan trabajo de atención al público, como los médicos y las enfermeras (Maslach y Jackson, 1981); sin embargo en la actualidad el fenómeno ha evolucionado para dar cabida a muchas otras profesiones que están expuestas a los factores que lo generan.

El término fue acuñado originalmente por Freudenberger, pero su categorización y difusión como síndrome se debe principalmente a Maslach y Jackson (1981) que lo definen como una respuesta al estrés emocional crónico caracterizado por agotamiento físico y psicológico, actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y sentimiento de inadecuación a las tareas que se han de desarrollar.

Hasta la fecha se trata de un síndrome no recogido en clasificaciones psicopatológicas internacionales, aunque ha sido objeto de multitud de estudios e investigaciones (Garcés de los Fayos, 2003).

Como se ha mencionado, el agotamiento emocional representa el componente más representativo de la tensión individual básica del SDE, el cual se refiere a los sentimientos de sobrecarga y vacío de los recursos emocionales y físicos del individuo. El cinismo o despersonalización es el componente que representa la dimensión del contexto interpersonal del SDE y se refiere a una respuesta negativa, o excesivamente aislada a los aspectos del trabajo. Por último el componente de baja realización representa la misma dimensión de la evaluación del SDE, en él se refiere a los sentimientos de incompetencia y falta de logro y productividad en el trabajo (Maslach, et al, 2001).

En general, el término operacional empleado para fines de este estudio es el de Síndrome de Desgaste Emocional (SDE), definido por Magaña y Sánchez (2008) basado en los estudios de Maslach y Jackson (1981); que lo presentan como un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

Conflicto y Ambigüedad de Rol

En una organización el rol de cada uno es el conjunto de expectativas o patrón de comportamientos que se espera desempeñe cada persona con relación a sus labores (Khan, Wolfe, et. al. 1964).

El rol o papel que desempeñamos está influenciado por diversas fuerzas, la primera es la posición en la cual interactuamos; la segunda, es el rol mismo como un conjunto de funciones y definiciones que categorizan las expectativas del mismo. Por último, los miembros de un grupo inducen a sus pares a generar en cada individuo las mismas expectativas de rol (Schulz y Auld, 2006).

En ocasiones las exigencias legítimas que se reciben desde distintos puestos de una misma organización son imposibles de cumplir dentro del tiempo disponible y la persona debe priorizar, lo que genera conflictos. Cuando una persona percibe una divergencia entre las expectativas de la organización y las suyas, se produce lo que denominamos como “conflicto de rol” y su aparición está relacionada a la insatisfacción, la disminución de la implicación en el trabajo y el deterioro del rendimiento (Jackson y Schuler, 1985).

Un escenario en el que también se presenta el conflicto de rol, es cuando el individuo tiene que desempeñar labores que no quiere realizar; ya sea porque considera que no se ajustan a lo que está capacitado a realizar o porque las considere inútiles o no acordes a su sistema de creencias y valores (Rizzo, House y Lirtzman, 1970).

Otro fenómeno que podemos observar con respecto a la teoría de roles es la ambigüedad de rol, la cual se produce cuando la persona percibe indefinición respecto al rol que debe desempeñar o tiene una imagen difusa del mismo. La ambigüedad de rol ocurre cuando existe vaguedad o falta de claridad sobre algunos aspectos de la vida laboral, tales como la distribución del poder, la jerarquía, la naturaleza de las tareas y deberes y las consecuencias de las acciones individuales (Schultz y Auld, 2006).

Kramer (citado por Schultz y Auld, 2006) sugiere que aparece por el desacuerdo que se tiene con los niveles directivos sobre las funciones que debe desempeñar el empleado, causando confusión y un alto potencial de tensión en el mismo. Diversos estudios concluyen que la ambigüedad de rol está asociada a estados negativos como la tensión, la baja satisfacción o un pobre desempeño laboral.

Para finalizar, los estudios más recientes sobre el tema definen otro fenómeno asociado al rol: la deformación de rol, que si bien no es un concepto nuevo, el enfoque diferenciado al conflicto de rol si lo es, pues aunque los conceptos se han tomado como sinónimos, Boardman y Bozeman (2007) hacen una clara diferencia al definir a la deformación de rol como las circunstancias en las cuales las demandas del entorno laboral, la casa o cualquier otro lugar, compiten en el individuo.

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que los empleados perciben su trabajo (Davis y Newstrom, 1991, p. 203). El interés por estudiar la satisfacción en el trabajo es porque está ligada al desarrollo de los trabajadores como personas y a su dignidad, en tanto se relaciona con la calidad de vida en general. Un empleado satisfecho presentará más conductas a favor de la organización que uno menos satisfecho (Kalleberg, 1977, citado por Galaz, 2003).

La satisfacción en el trabajo, más que un comportamiento, es entendida por otros autores como una actitud general hacia éste; así el grado de satisfacción estaría dado por la diferencia entre la calidad de recompensas que reciben los trabajadores y la cantidad que creen que deberían recibir (Robbins, 1994 citado por Calderón, Murillo y Torres, 2003).

Yousef (2000) establece un enfoque relacionado al cambio y concluye que aquellos individuos que satisfacen la mayor parte de sus facetas en el trabajo tendrán una mejor actitud ante un cambio en la organización.

Otro enfoque más actual es el interaccionista propuesto por Morillo (2006), que define la satisfacción laboral como la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que éste les ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial.

Es importante reconocer que los factores que generan satisfacción laboral y motivación están separados y son distintos a los factores que generan la insatisfacción laboral. La organización requiere estrategias que atiendan ambas situaciones; para la satisfacción lo contrario sería la ausencia de satisfacción, y en el caso de la insatisfacción, lo contrario representa ya no molestias, ya no insatisfacción. Ambas actitudes no se contraponen, los factores que las constituyen son diferentes y están plenamente identificados en la literatura (Herzberg, 1986; Garza, 2000; Guillén, 2000).

Entre la satisfacción del empleado y la productividad, entre la cooperación y colaboración en el trabajo y el objetivo de maximización de

utilidades, surgen tensiones contradictorias que pretenden ser resueltas, o por lo menos mejoradas, cuando el trabajo mismo se convierte en fuente de motivación y cuando el rendimiento económico alcanzado repercute en el mejoramiento de la calidad (Solís, 2000).

Clima Organizacional

El Clima Organizacional ha sido definido y operado en diversos estudios (Du Brin, 1974; Hoy y Miskel, 1982; Hoy y Clover, 1986; Hoy, Hoffman, Sabo, y Bliss, 1986; Kottkamp, Mulhern, y Hoy, 1987; Vázquez y Guadarrama, 2001; Caligiore y Díaz, 2003; Tabaré, 2004); sin embargo, es esencial considerar los diversos enfoques que ha sufrido el concepto a lo largo del tiempo.

Entre los primeros estudios sobre el tema destaca el trabajo de Litwin y Stringer (1968), que definen el Clima Organizacional como una variable intermedia entre los factores organizacionales y las tendencias de motivación. El clima en la organización se percibe cuando comienza a despertar la motivación, la cual puede generar diversos efectos tales como satisfacción, incremento o decremento en el desempeño, productividad, permanencia o rotación (citado por Abu-saad y Hendrix, 1995, p.144).

Otra definición es la que proporcionan Du Brin (1974) y Hoy y Miskel (1982), que lo conciben como la personalidad de una organización. Esta personificación implica darle al Clima Organizacional un aspecto cualitativo que varía de una organización a otra.

Downey, Hellriegel, Phelps y Slocum (1974) definen el Clima Organizacional como un conjunto de atributos que pueden ser percibidos por el individuo sobre una organización en particular o sobre sus componentes, y que pueden ser inducidos por la forma en que la organización y/o sus componentes tratan con sus miembros y su entorno; y afirman que puede ser una medida redundante de la satisfacción laboral.

Sin embargo es necesario precisar una definición del concepto en términos de organizaciones educativas dada las características del estudio que se propone y para ello es necesario considerar la definición que aporta el estudio realizado por Hoy, Hoffman, Sabo y Bliss (1986), que lo definen como un conjunto de características internas que distingue una institución de otra y ejerce influencia en el comportamiento de sus miembros. Siendo más específicos, el Clima Organizacional en un

entorno educativo es la propiedad relativamente estable del medio ambiente escolar que es experimentada por los participantes y afecta su comportamiento basado en la percepción colectiva del comportamiento de la organización.

Entre los enfoques más recientes destaca el de Caligiore y Díaz (2003) que define al Clima Organizacional como la interacción de los elementos que conforman a la organización; tales como la estructura, los procesos que ocurren dentro de la misma y la conducta de los grupos e individuos.

Para autores como Watkin y Hubbard (2003, p.1) el Clima Organizacional es “cómo se siente trabajar en un ambiente en particular para un jefe en particular”; en forma más precisa, es la medida de percepción de los empleados con relación a los aspectos del ambiente en el que desempeñan su trabajo.

Vázquez y Guadarrama (2001) lo definen como:

“El ambiente que se presenta en un organización como producto de una serie de variables objetivas y subjetivas que crean una gran diversidad de actitudes, conductas y reacciones en las personas que a ella pertenecen y que pueden ir desde una identificación plena hasta la frustración y el sabotaje para el desarrollo de la organización” (p.106).

Por último Tabaré (2004) nos señala en su recorrido teórico que en los trabajos más recientes, citando a Schneider et al. (2000), el concepto se ha extendido para dar cabida a la relación entre los miembros productivos y los clientes de la organización.

Población bajo Estudio

Es necesario que se defina claramente al sujeto de estudio, que en este caso es el profesor investigador que pertenece a un cuerpo académico en la universidad. Asimismo, se contempló en este acercamiento a otro programa, que sin ser el criterio de selección también se enfoca a mejorar los niveles de habilitación de los profesores universitarios, el Sistema Nacional de Investigadores. Sobre estos dos programas se presenta una breve descripción para dar contexto a las características que rodean a los sujetos bajo estudio.

Programa de Mejoramiento al Profesorado

El origen del Programa de Mejoramiento del Profesorado (Promep), surge en un contexto donde la SEP reconoce que el profesorado de carrera en las instituciones de educación superior necesita una formación completa capaz de realizar con calidad sus funciones, permitiéndole comprender y comunicar conocimientos en niveles superiores a los que imparten con experiencia apropiada; esto es actividades docentes y de generación o aplicación innovadora del conocimiento (SEP, 2010, p.3).

El programa inicia operaciones en la que fuera la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica (SESIC) de la Secretaría de Educación Pública (SEP), en donde Castañeda (2010) señala como fecha de inicio del programa el año de 1994 operando de manera simultánea con el Programa Nacional de Superación Académica (SUPERA). Sin embargo, el Promep establece oficialmente su operación en 1996 como lo señalan documentos oficiales y diversos autores (Lastra y Kepowicz, 2006; SEP, 2006).

Fue creado con el propósito de impulsar la superación sustancial en la formación, dedicación y desempeño de los profesores de carrera y los grupos de investigación de las universidades, como un medio estratégico para elevar la calidad de la educación superior, vocación que se refuerza en el marco del Programa Institucional de Fortalecimiento a la Infraestructura (PIFI) y que está dirigido a todos los profesores de tiempo completo, preferentemente, adscritos a cada una de las Instituciones de Educación Superior (IES) participantes en el programa (SEP, 2010).

Los tipos de apoyo dirigidos a las IES participantes en el programa consisten en:

- A. Otorgar becas a profesores de tiempo completo, preferentemente, para realizar estudios en programas de posgrado de alta calidad.
- B. Dotar de los implementos básicos para el trabajo académico a los profesores reconocidos con el perfil deseable en sus diferentes modalidades.
- C. Apoyar el fortalecimiento de los grupos de investigación, la integración de redes temáticas de colaboración de grupos de investigación, incluyendo el apoyo para gastos de publicación, apoyo para el registro de patentes, así como el apoyo de becas postdoctorales en sus diferentes modalidades.

- D. Apoyar la contratación de nuevos profesores de tiempo completo que ostenten el grado académico de maestría o de doctorado (preferentemente) en sus diferentes modalidades (SEP, 2010).

Los Cuerpos Académicos

La SEP, a partir del año 2001, enriqueció sus estrategias para promover en las universidades públicas el entendimiento de la organización de los profesores bajo la estructura académica denominada Cuerpo Académico, considerado éste de manera oficial hace seis años, como un grupo de profesores-investigadores de tiempo completo que comparten una o varias líneas de generación o aplicación innovadora del conocimiento (investigación o estudio) en temas disciplinares o multidisciplinarios y un conjunto de objetivos y metas académicas. Adicionalmente, los profesores investigadores que los integran atienden los programas educativos afines a su especialidad en varios niveles, participan en los programas de tutelaje individual o en grupo de estudiantes y realizan actividades de gestión académica (SEP, 2006).

El concepto de “Cuerpo Académico” (CA) fue erróneamente interpretado en los inicios de la operación del programa, debido a que el trabajo en equipo en las universidades generalmente se hacía alrededor de los programas educativos o de los planes y programas de estudio pero nunca, o casi nunca, se incluía la función de investigación. En estos procesos se ha fomentado que la labor académica en las instituciones debe realizarse por grupos o equipos de trabajo, más aún cuando se trate de temas que requieren atención multidisciplinaria o interdisciplinaria (SEP, 2006). La definición de la figura, ha sufrido muy pocas modificaciones desde su concepción inicial en el discurso oficial de la Secretaría de Educación Pública, pero no ha sido lo mismo en el imaginario colectivo, que ha logrado trascender de una concepción de obligación institucional, hasta una forma de trabajo académico colegiado.

La versión oficial expuesta en las reglas de operación del PROMEP, establece que un cuerpo académico es: “Un grupo de profesores de tiempo completo que genera investigación colegiada o en equipo fomenta la capacidad institucional para generar o aplicar el conocimiento; identifica, integra y coordina los recursos intelectuales de la institución en beneficio de los programas educativos y articula esta actividad con

las necesidades del desarrollo social, la ciencia y la tecnología en el país” (SEP, 2011, p. 77).

Para Martínez, Rico y Preciado (2006) entre los atributos que debe poseer un Cuerpo Académico es que sus miembros posean formación completa, es decir, nivel académico superior al que imparten, siendo el doctorado el grado ideal porque los capacita plenamente para las funciones académicas. Sus objetivos y metas están destinados a la generación y/o aplicación de nuevos conocimientos por los que se considera a la investigación una de sus principales funciones.

Se categorizan por grados de consolidación, Cuerpo Académico Consolidado (CAC), Cuerpo Académico en Consolidación (CAEC), y Cuerpo Académico en Formación (CAEF), determinados por la madurez en: Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento (LGAC), Líneas Innovadoras de Investigación Aplicada y Desarrollo Tecnológico (LIADT), Líneas de Investigación, en temas disciplinares o multidisciplinares en Lengua, Cultura y Desarrollo (LILCD); que desarrollan de manera conjunta a partir de las metas comunes que establecen los integrantes.

A continuación, se describe cada una de las categorías de los Cuerpos Académicos.

- *Cuerpos Académicos en formación (CAEF)*: cuyos integrantes tienen definidas las LGAC, LIADT o LILCD que cultivan, tiene proyectos de investigación conjuntos para desarrollar las LGAC/LIADT/LILCD y ha identificado algunos CA afines, y de alto nivel, de otras instituciones del país o del extranjero con quienes desean establecer contactos.
- *Cuerpo Académico en Consolidación (CAEC)*: cuenta con productos académicos reconocidos por su buena calidad y que se derivan del desarrollo de las LGAC/LIADT/LILCD que cultivan. Los integrantes participan conjuntamente en LGAC/LIADT/LILCD y dan cuenta de ello, por lo menos la tercera parte de quienes lo integran cuenta con amplia experiencia en docencia y en formación de recursos humanos, la mayoría de los integrantes cuentan con reconocimiento al perfil deseable, El CA cuenta con evidencias objetivas respecto a su vida colegiada y a las acciones académicas que llevan a cabo en colaboración entre sus integrantes y colabora con otros CA.

- *Cuerpo Académico Consolidado (CAC)*, cuenta con productos académicos reconocidos por su buena calidad y que se derivan de LGAC/LIIADT/LILCD consolidadas. Los integrantes del CA cuentan con amplia experiencia en docencia y en formación de recursos humanos, fundamentalmente lo hacen a nivel doctorado, participan conjuntamente en LGAC/LIIADT/LILCD de manera sólida, participan en la revisión y actualización de los planes y programas de estudio en los que imparten docencia y, especialmente, en los de nivel Licenciatura y dan evidencia de ello. La mayoría de los integrantes cuenta con el reconocimiento al Perfil Deseable, tienen un alto compromiso con la institución, colaboran entre sí y su producción es evidencia de ello (SEP, 2011).

Otra actividad que se espera lleven a cabo los Cuerpos Académicos es el establecimiento de redes temáticas de colaboración y cooperación, para la interlocución de académicos con profesores de otras áreas, departamentos, facultades o divisiones de una misma institución y con grupos de investigadores de otras instituciones nacionales o extranjeras. Las redes de colaboración tienen como objetivo la realización conjunta de proyectos de investigación que permiten desarrollar soluciones a problemas de interés regional, nacional o internacional. Las de cooperación se caracterizan principalmente por el intercambio académico, tanto de recursos humanos (profesores y estudiantes) como de infraestructura (equipos, laboratorios e instalaciones), en éstas los problemas y proyectos son distintos pero hay intercambio de facilidades e información (Magaña, 2000, SEP, 2010).

Sistema Nacional de Investigadores

El Plan Nacional de Desarrollo 2007 - 2012, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de mayo de 2007 establece, como elementos generales, la promoción de un mayor apoyo directo a la investigación en ciencia y tecnología, que permite un valor elevado de nuevas ideas en un entorno propicio para generar el crecimiento de la productividad nacional; de igual manera, establece la creación de vínculos entre los sectores público, académico y empresarial que facilitan el financiamiento

de las actividades de ciencia, innovación y tecnología. La Ley de Ciencia y Tecnología establece como principio orientador el apoyo a las actividades científicas y tecnológicas señalando como base de una política de estado que sustente la integración del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, el incremento de la capacidad científica, tecnológica y la formación de investigadores para resolver problemas nacionales fundamentales, que contribuyan al desarrollo del país y a elevar el bienestar de la población en todos sus aspectos (CONACYT, 2012).

El SNI fue creado por acuerdo Presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de julio de 1984, con base en una propuesta elaborada por la Academia de la investigación Científica durante una reunión celebrada en Oaxtepec, Morelos en Octubre de 1983 (Academia Mexicana de Ciencias, [AMC], 2005, p. 11, citado en Didou y Gérard, 2010), con la finalidad de reconocer la labor de las personas dedicadas a producir conocimiento científico y el desarrollo de tecnología en México. El reconocimiento se otorga a través de la evaluación por pares y consiste en otorgar el nombramiento de investigador nacional. Esta distinción simboliza la calidad y prestigio de las contribuciones científicas. En paralelo al nombramiento se otorgan incentivos económicos a través de becas cuyo monto varía con el nivel asignado (CONACYT, 2012).

El SNI tiene por objeto promover y fortalecer, a través de la evaluación, la calidad de la investigación científica y tecnológica y la innovación que se produce en el país. Este sistema contribuye a la formación y consolidación de investigadores con conocimientos científicos y tecnológicos del más alto nivel como un elemento fundamental para incrementar la cultura, productividad, competitividad y el bienestar social.

El SNI, a través de sus miembros, es una agrupación en la que están representadas todas las disciplinas científicas que se practican en el país y cubre a una gran mayoría de las instituciones de educación superior e institutos y centros de investigación que operan en México. En este sentido coadyuva a que la actividad científica se desarrolle de la mejor manera posible a lo largo del territorio y a que se instalen grupos de investigación de alto nivel académico en todas las entidades federativas.

El SNI está integrado por dos categorías: el candidato a investigador nacional y el investigador nacional; esta última categoría está dividida en niveles: nivel I, II y III y el investigador nacional emérito.

- Nivel I: se le otorga a los investigadores que cuenten con el doctorado y hayan participado activamente en trabajos de investigación original de alta calidad, publicados en revistas científicas de reconocido prestigio, con arbitraje e impacto internacional, o en libros publicados por editoriales con reconocimiento académico, además de impartir cátedra y de dirigir tesis de licenciatura o posgrado.
- Nivel II: se les otorga a investigadores que además de cubrir los requisitos del “Nivel I”, hayan realizado investigación original, reconocida, apreciable, de manera consistente, en forma individual o en grupo, y participado en la divulgación y difusión de la ciencia.
- Nivel III: Se les otorga a los investigadores que además de cumplir con los requisitos del “Nivel II”, hayan realizado contribuciones científicas o tecnológicas de trascendencia y actividades sobresalientes de liderazgo en la comunidad académica nacional y hayan obtenido reconocimientos académicos nacionales e internacionales, además de haber efectuado una destacada labor de formación de profesores e investigadores independientes.

Por último, la categoría de investigador nacional emérito se otorga a los investigadores Nivel III, de 65 años de edad o más, que hayan tenido una trayectoria de excelencia y contribución a la ciencia mexicana y a la formación de investigadores, además de haber obtenido tres nombramientos consecutivos en el último nivel y de haber sido propuestos por tres o más investigadores nacionales Nivel III (CONACYT, 2008).

Capítulo II

Metodología del Proyecto de Investigación

En este capítulo se presenta la metodología que se empleó para todas las etapas del proyecto. De manera general la presente investigación tuvo un enfoque de tipo mixto, cuantitativo y cualitativo, desarrollado en tres etapas que se describen por separado por haberse desarrollado con diferentes diseños metodológicos y materiales para la recolecta y análisis de la información.

Primera fase del Proyecto de Investigación

Diseño de Investigación

Esta fase se realizó con un enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional, no experimental, transeccional (Hernández, Fernández, Baptista, 2010), ya que se pretendió únicamente determinar la existencia y niveles del SDE en la población de estudio, la existencia de conflicto y/o ambigüedad de rol, la satisfacción de los profesores y el Clima Organizacional al momento de aplicar la encuesta para poder establecer si existía una correlación entre las variables bajo estudio.

También se realizó una correlación con las variables sociodemográficas como son: la edad y el número de años laborados en la institución, con el objeto de identificar la influencia de éstas en las variables bajo estudio, debido a que estudios previos en Cuerpos Académicos señalaban una posible relación (Rosas, Magaña y Guzmán, 2008).

Población bajo Estudio

Con el objeto de conocer el número de CA y los profesores asignados a cada uno de ellos, se consultó la lista de Cuerpos Académicos de la UJAT reconocidos por PROMEP (SEP, 2009a). La Universidad Juárez Autónoma de Tabasco contaba al momento de realizar esta etapa en el 2009, con

10 divisiones y 66 Cuerpos Académicos distribuidos en 9 de ellas. Los Cuerpos Académicos (CA) estuvieron compuestos por 462 profesores de los cuales 293 (63%) son hombres y 169 (37%) son mujeres.

En la tabla 1 se ilustra la distribución de los Cuerpos Académicos por cada una de las Divisiones Académicas, así como la distribución por género de sus integrantes.

Tabla 1

Distribución de la población por división académica y género

| División Académica | No. de CA | No. de Integrantes | Hombres | % | Mujeres | % |
|---|-----------|--------------------|------------|------------|------------|------------|
| División Académica de Ciencias Agropecuarias (DACA). | 6 | 55 | 40 | 73% | 15 | 27% |
| División Académica de Ciencias de la Salud (DACS). | 9 | 56 | 22 | 39% | 34 | 61% |
| División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA). | 5 | 38 | 21 | 55% | 17 | 45% |
| División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades (DACSyH). | 5 | 36 | 22 | 61% | 14 | 39% |
| División Académica de Educación y Artes (DAEA). | 5 | 53 | 25 | 47% | 28 | 53% |
| División Académica de Ingeniería y Arquitectura (DAIA). | 12 | 53 | 40 | 75% | 13 | 25% |
| División Académica de Informática y Sistemas (DAIS). | 8 | 61 | 41 | 67% | 20 | 33% |
| División Académica de Ciencias Biológicas (DACBiol). | 6 | 53 | 35 | 66% | 18 | 34% |
| División Académica de Ciencias Básicas (DACB). | 10 | 57 | 47 | 82% | 10 | 18% |
| Total | 66 | 462 | 293 | 63% | 169 | 37% |

Nota: Elaboración propia con base en datos de la SEP (2009a).

Selección de la muestra

El muestreo empleado fue el Estratificado, tomando como estrato cada una de las Divisiones Académicas de acuerdo a la lista vigente del PROMEP (SEP, 2009a).

El número de muestra de cada estrato se determinó de forma proporcional (Scheaffer, Mendenhall, Ott, 1981), con un error de estimación del 5%. La selección de los profesores se realizó de manera sistemática con la finalidad de incluir en la muestra cuando menos 1 profesor investigador de cada Cuerpo Académico.

Tabla 2

Muestreo Estratificado de las Divisiones de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco por Género

| División Académica | No. De Integrantes | Muestra |
|--|--------------------|------------|
| División Académica de Ciencias Agropecuarias | 55 | 28 |
| División Académica de Ciencias de la Salud | 56 | 28 |
| División Académica de Ciencias Económico Administrativas | 38 | 19 |
| División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades | 36 | 18 |
| División Académica de Educación y Artes | 53 | 27 |
| División Académica de Ingeniería y Arquitectura | 53 | 27 |
| División Académica de Informática y Sistemas | 61 | 31 |
| División Académica de Ciencias Biológicas | 53 | 27 |
| División Académica de Ciencias Básicas | 57 | 29 |
| Total | 462 | 234 |

Nota: Elaboración propia.

Es pertinente señalar que de acuerdo con Krejcie y Morgan (1970), el valor de una muestra representativa sería de 211 elementos, sin embargo se seleccionó un 10% adicional de los elementos requeridos en la muestra por la posible pérdida de datos durante la etapa de la encuesta, resultando un tamaño de muestra es de 234 elementos como se observa en la tabla 2. Se aprecia que de manera general la proporción de hombres y mujeres fue homogénea en la selección de la muestra y se reporta un 7% de datos perdidos para esta variable.

Instrumentos

Para fines de este estudio, se diseñó un cuestionario conformado por dos secciones. La primera parte incluyó variables socio demográficas y la segunda traducciones y adaptaciones propias de las cinco variables bajo estudio (Véase Apéndice A).

Con el objetivo de unificar criterios, el cuestionario general se estructuró en una escala tipo Lickert con cinco opciones de respuesta: totalmente en desacuerdo = 1, en desacuerdo = 2, ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, de acuerdo = 4, totalmente de acuerdo = 5.

Con relación a las variables socio demográficas, se incluyeron dos con relación a la organización, que son: el número de años laborados en la institución y la división académica; tres con respecto al individuo, que son: el género, la edad y el estado civil; y tres sobre acreditaciones y cargos, que son: acreditar el perfil PROMEP, pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores y desempeñar cargos administrativos en la institución además del desempeño de sus actividades académicas y de investigación.

Cuestionario de Síndrome de Desgaste Emocional

El cuestionario de SDE es una traducción y adaptación propia basada en el cuestionario de Maslach y Jackson (1981) y contiene 15 preguntas de las cuales 5 corresponden a la dimensión de Despersonalización, 5 a la dimensión sobre Agotamiento Emocional y 5 sobre Baja realización personal.

La dimensión baja realización personal fue planteada de forma positiva por lo que se tomaron como reactivos inversos. Para el diseño de la estructura del cuestionario, se tomaron en cuenta las definiciones operacionales de cada una de las dimensiones que componen la variable (tabla 3).

Tabla 3
Especificaciones de la variable SDE

| Dimensión | Definición operacional | Reactivos |
|--------------------------------------|---|---|
| Despersonalización | Respuesta negativa, o excesivamente aislada a los aspectos del trabajo. | Creo que trato a los(as) alumnos(as) como si fueran objetos. Siento que me he vuelto insensible (duro) con la gente. Me preocupa que el trabajo me endurezca emocionalmente. Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis alumnos(as). Siento que los alumnos(as) y/o papás me culpan por algunos de sus problemas. |
| Agotamiento emocional. | Sentimientos de sobrecarga y vacío de los recursos emocionales y físicos del individuo. | Me siento cansado al final de la jornada de trabajo. Me siento fatigado cuando me levanto para ir a trabajar. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo. Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento frustrado en mi trabajo. |
| Baja realización personal (Inversos) | Sentimientos de incompetencia y falta de logro y productividad en el trabajo. | Siento que trato (manejo) eficazmente los problemas de mis alumnos(as). Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de los alumnos(as). Siento que puedo crear fácilmente un clima agradable con mis alumnos(as). Me siento estimulado después de trabajar con mis alumnos (as). Siento que consigo muchas cosas valiosas (útiles) en mi tarea docente y de investigación. |

Nota: Elaboración, traducción y adaptación propia con base en Maslach y Jackson (1981).

Se empleó el Coeficiente Alpha de Cronbach para determinar la confiabilidad final del cuestionario para la variable SDE, que reporta un valor de .862, el cual en términos generales es aceptable (Hernández, Fernández y Batista, 2010).

Conflicto y ambigüedad de rol

Para estas variables, se empleó un cuestionario propio diseñado de una traducción y adaptación del cuestionario de Rizo *et al.*, (1970) que se fue transformado en un primer proyecto de investigación desarrollado por Magaña, Sánchez, Rosas (2009), el cual contempló las dimensiones que se presentan, pero considerando únicamente 2 reactivos por cada una, lo que limitó los resultados en cuanto a confiabilidad y validez. Posteriormente en el proyecto de Magaña, Rosas, Lamoyi, Aguilar, Surdez, Sandoval y Guzmán (2009), y el trabajo de tesis doctoral de Surdez (2013), se genera la versión que aquí se presenta. Durante el desarrollo del cuestionario se modificaron sustancialmente las preguntas a fin de que pudieran ser adecuadas para la Población bajo Estudio (Ver Apéndice A).

Los reactivos para la variable de conflicto fueron redactados en términos de acontecimientos indeseables; de manera que estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con ellos reflejaría una situación de conflicto de rol. Con relación a la variable ambigüedad de rol, los reactivos son frases positivas, por lo tanto la persona que manifiesta que todas ellas describen perfectamente su realidad en el trabajo, no experimenta una situación de ambigüedad de rol.

En las tablas 4 y 5 se presenta la tabla de especificaciones para las dimensiones que conforman el conflicto y la ambigüedad de rol.

Tabla 4

Especificaciones de la variable Conflicto de Rol

| Dimensión | Definición operacional | Reactivos |
|---------------------|---|--|
| Demandas normativas | Conflicto entre las expectativas personales y las demandas de la organización en forma de normas incompatibles. | Trabajo con normas contradictorias. La normatividad dificulta la realización eficiente de mi trabajo. Las diferencias en la normatividad entre los sistemas de evaluación dificultan el logro de mis metas. Los indicadores de los diversos sistemas de evaluación son contradictorios. |

Tabla 4. Continuación

Especificaciones de la variable Conflicto de Rol

| Dimensión | Definición operacional | Reactivos |
|------------------|---|--|
| Valores | Conflicto con los valores personales y estándares internos de desempeño que el individuo ha definido para su rol de Comportamiento. | Se me han asignado obligaciones que generan conflicto con mis valores personales. Me siento forzado a realizar actividades que no me agradan. Lograr los estándares de desempeño exigidos está afectando negativamente mis valores personales. Me obligan a realizar acciones contrarias a mis valores. |
| Relaciones | Conflicto entre comportamientos diferentes o incompatibles, o cambios en el comportamiento en función de la situación. | Prefiero trabajar de forma autónoma que con los miembros del cuerpo académico. Me incomoda la forma de trabajar de algún miembro del cuerpo académico. Es difícil el trabajo en equipo en el cuerpo académico. Es difícil llegar a consensar acuerdos en el cuerpo académico. |
| Capacidades | Conflicto con la capacidad personal para el desempeño del rol. | Me asignan trabajo sin proporcionarme la capacitación necesaria. Me siento comprometido a aceptar trabajo sin el perfil para realizarlo. Me asignan actividades sin tomar en cuenta mis competencias. Me asignan actividades que no corresponden a mi área de especialidad. |
| Recursos. | Conflicto con los recursos recibidos para desempeñar el rol. | Me solicitan realizar trabajos para los cuales no recibo apoyo económico. Tengo que utilizar dinero propio para cumplir mis actividades. Me piden trabajos sin los materiales para realizarlos. Los recursos son entregados fuera de tiempo. |

Nota: Elaboración propia con base en Rizzo, et al. (1970); Magaña, Sánchez, Rosas (2009); Magaña, Rosas, Lamoyi, Aguilar, Surdez, Sandoval y Guzmán (2009); Surdez (2013); Surdez, Magaña y Sandoval (2015).

Con relación a la variable ambigüedad de rol, se había señalado con anterioridad, que a diferencia del cuestionario sobre conflicto de rol, para esta variable los reactivos fueron planteados de manera inversa con la finalidad de mejorar la redacción y comprensión de las preguntas, lo que significa que de responder afirmativamente no existiría el problema de ambigüedad y al estar en desacuerdo con las afirmaciones, se percibe que existe ambigüedad para la dimensión señalada de la variable (Tabla 5).

Tabla 5
Especificaciones de la variable Ambigüedad de Rol

| Dimensión | Definición operacional | Reactivos |
|-----------------------------|--|--|
| Autonomía | Ambigüedad en los niveles de autonomía en el desempeño del rol. | Sé cuanta autonomía tengo en mi trabajo. Puedo tomar decisiones relativas a mi trabajo sin necesidad de consultar a mis superiores. Conozco las decisiones que puedo tomar en mi trabajo. Sé exactamente lo que la institución espera de mí. |
| Autoridad y responsabilidad | Ambigüedad en los niveles de autoridad y/o responsabilidad asociadas al rol. | Sé cuanta autonomía tengo en mi trabajo. Puedo tomar decisiones relativas a mi trabajo sin necesidad de consultar a mis superiores. Conozco las decisiones que puedo tomar en mi trabajo Sé exactamente lo que la institución espera de mí. |
| Demandas | Ambigüedad en las demandas de trabajo asociadas al rol. | Recibo instrucciones claras y precisas sobre los trabajos que me comisionan. Son claros los métodos definidos para realizar los trabajos que me demandan. Son claros los indicadores de evaluación del trabajo que me demandan. Se definen con claridad los resultados que esperan de mi trabajo. |

Tabla 5. Continuación
Especificaciones de la variable Ambigüedad de Rol

| Dimensión | Definición operacional | Reactivos |
|------------------|--|--|
| Contribución | Ambigüedad en la contribución del trabajo desempeñado por el rol a los logros de la institución. | Conozco como mi trabajo contribuye a lograr los objetivos institucionales. Conozco como mi trabajo contribuye a alcanzar las metas institucionales. Conozco los indicadores institucionales de calidad que debo alcanzar. Conozco el impacto de mi desempeño en los indicadores de calidad de la institución. |
| Normas. | Ambigüedad en los objetivos y normas institucionales asociadas al rol. | Los objetivos de mi trabajo están claramente establecidos por la institución. Conozco claramente como los planes institucionales repercuten en mi trabajo. Conozco oportunamente las normas que rigen las evaluaciones sobre mi desempeño. La normatividad de la institución es clara con respecto a mis funciones. |

Nota: Elaboración propia con base en Rizzo, et al. (1970); Magaña, Sánchez, Rosas (2009); Magaña, Rosas, Lamoyi, Aguilar, Surdez, Sandoval y Guzmán (2009); Surdez (2013); Surdez, Magaña y Sandoval (2015).

La confiabilidad a través de la prueba de Alpha de Cronbach reportó para la variable Conflicto de Rol .911 y para la variable Ambigüedad de Rol .929, que se consideran elevadas Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Satisfacción Laboral

En cuanto al instrumento de medición para esta variable, se empleó una reducción y adaptación propia del cuestionario de Minnesota para medirla (Weiss, Dawis, England y Lofquist, 1977). El cuestionario original de satisfacción laboral de Minnesota se subdivide en 20 dimensiones pero solo fueron consideradas 5 de ellas en esta adaptación por considerarse las más relevantes para la problemática bajo estudio.

Para el diseño de la estructura del cuestionario sobre satisfacción laboral se tomaron en cuenta las definiciones operacionales de cada una de las dimensiones que se evaluaron, las cuales se presentan en la tabla 6.

Tabla 6
Especificaciones de la variable satisfacción laboral

| Dimensión | Definición operacional | Reactivos |
|----------------------------|---|---|
| Condiciones de trabajo | Se entiende como condición de trabajo cualquier característica del mismo que puede tener influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador, incluyéndose: las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro del trabajo. | Me siento a gusto con las condiciones de mi trabajo como: temperatura, luz y ventilación. Me siento a gusto con el medio ambiente del lugar donde trabajo. Me siento a gusto con lo placentero de las condiciones de mi trabajo. Me siento a gusto con las condiciones físicas de mi trabajo. |
| Oportunidades de promoción | La promoción implica el ascenso a un puesto superior, con un salario y responsabilidad mayor. | Me siento a gusto con las oportunidades para mejorar en este trabajo. Me siento a gusto con la oportunidad de avanzar en este trabajo. Me siento a gusto con la forma como las promociones se dan en este trabajo. Me siento a gusto con las oportunidades de promoción en este trabajo. |
| Reconocimiento | Se define como todo acto de aceptación de los demás. Cuando un colaborador se esfuerza por hacer bien su trabajo, cumple con lo esperado y además hace esfuerzos extra, necesita que su superior se lo haga notar, con un comentario, con una nota, con una atención. | Me siento a gusto con la forma como se distingue cuando hago un buen trabajo. Me siento a gusto con la manera como yo obtengo crédito completo en mi trabajo. Me siento a gusto con la manera como se me dice que hago bien mi trabajo. Me siento a gusto con el reconocimiento que obtengo por hacer un buen trabajo. |

Tabla 6. Continuación
Especificaciones de la variable satisfacción laboral

| Dimensión | Definición operacional | Reactivos |
|------------------|---|--|
| Logro | Es el impulso que sienten algunas personas para buscar y lograr objetivos. Es el grado al cual una persona desea realizar tareas difíciles y que representen un desafío en un alto nivel. Se da por la relación entre los resultados obtenidos en una evaluación de desempeño y los objetivos planteados en la misma. | Me siento orgulloso de un trabajo bien hecho. Siento que tengo la oportunidad de hacer algo que valga la pena. Siento que tengo la oportunidad de dar lo mejor de mí todo el tiempo. Me siento a gusto con los logros que obtengo por hacer un buen trabajo. |
| Compensación | El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza. | Me siento a gusto con la cantidad de pago por el trabajo que hago. Siento que tengo la oportunidad de hacer tanto dinero como mis compañeros. Siento que mi salario se compara al de otros en otras Universidades. Siento que mi paga va en relación a la cantidad de trabajo que hago. |

Nota: Weiss et al. (1977), Aguilar, Magaña y Guzmán (2011); Aguilar (2013).

Resulta pertinente resaltar la importancia de las condiciones de trabajo, que de acuerdo a Ramos, Peiró y Ripoll (2002), el término engloba cualquier aspecto circunstancial en el que se produce la actividad laboral, desde factores del entorno físico en el que se realiza, hasta circunstancias temporales en que se da. Son condiciones de trabajo todos aquellos elementos que se sitúan en torno al trabajo y el conjunto de factores que lo envuelven. La cantidad de aspectos que pueden ser considerados condiciones del trabajo es muy extensa, pudiendo agruparse por lo general en seis bloques:

1. Condiciones de empleo (contratación, condiciones salariales, estabilidad y seguridad...).
2. Condiciones ambientales que comprenden el ambiente físico

(temperatura, humedad, nivel de ruido, iluminación, etc.), variables espacio-geográficas (distribución y configuración del espacio, densidad/hacinamiento...) y diseño espacial-arquitectónico (configuración, distribución y diseño ergonómico del entorno de trabajo).

3. Condiciones de seguridad (prevención de riesgos laborales y posibilidad de accidentes, enfermedades y patologías profesionales).
4. Características de la tarea (sobrecarga, conflicto y ambigüedad de rol, grado de autonomía en el trabajo, posibilidades de promoción...).
5. Procesos de trabajo (duración de la jornada laboral, ritmo y cadencia del proceso productivo, variaciones en el flujo de trabajo, presiones y fechas tope para su finalización, estándares de calidad...).
6. Condiciones sociales y organizacionales (relaciones interpersonales, grado de participación en decisiones de la organización).

La confiabilidad del instrumento utilizado (adaptación propia de la traducción al español del cuestionario de Minnesota) para medir la satisfacción laboral se realizó por medio del cálculo del Coeficiente del Alpha de Cronbach, el cual reporta un valor de .9261 que en términos generales el valor se considera elevado (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Clima Organizacional

Para la medición de la variable Clima Organizacional, se empleó el cuestionario utilizado por Chiang, Núñez y Huerta (2007) diseñado para medir la variable en instituciones de educación superior.

En la tabla 7, se presentan las definiciones operacionales de las dimensiones que conforman el estudio de Clima Organizacional así como cada uno de los reactivos utilizados para determinar la percepción de los profesores investigadores pertenecientes a los Cuerpos Académicos de la UJAT.

Tabla 7
Especificaciones de la variable Clima Organizacional

| Dimensión | Definición operacional | Reactivos |
|---|--|--|
| Libertad de cátedra | Grado de libertad de cátedra para el personal y los estudiantes. | Los estudiantes tienen libertad para expresar sus opiniones sobre el trabajo académico. Se permite que personajes controvertidos de la vida pública den charlas a los estudiantes. Los directivos aceptan la expresión de ideas que se salen de lo normal, tanto en profesores como en alumnos. Los miembros del cuerpo académico y los estudiantes pueden discutir sobre cualquier tema. |
| Interés por la investigación y el estudio | Grado en el que se subraya la importancia de la investigación y el estudio de los docentes. | Hay Cuerpos Académicos nombrados principalmente para desarrollar investigación más que la docencia. La promoción del personal se basa en las publicaciones académicas. Los Cuerpos Académicos tienen reputación nacional o internacional por sus contribuciones en el campo académico. Las divisiones mantienen seminarios en los cuales los miembros de los Cuerpos Académicos o visitantes académicos discuten sobre investigación. |
| Autonomía en la toma de decisiones | Grado por el que se capacita y anima a los profesores a implicarse en la toma de decisiones. | Puedo desarrollar mis actividades docentes y de investigación sin tener que consultar a la administración. Me piden que participe en decisiones relacionadas con la política y los procedimientos administrativos. Puedo tomar decisiones sin consultar al líder del cuerpo académico. Mis superiores me tratan de forma democrática. |

Tabla 7. Continuación
Especificaciones de la variable Clima Organizacional

| Dimensión | Definición operacional | Reactivos |
|------------------|---|--|
| Afiliación. | Grado en el que los profesores obtienen ayuda, consejo y muestras de ánimo, de sus colegas. | Recibo apoyo por parte de los colegas. Me siento aceptado por los otros profesores. Si necesito ayuda puedo confiar en mis colegas. Mis colegas toman nota de mis puntos de vista profesionales y de mis opiniones. |
| Presión laboral. | Grado de presencia y de dominio de la presión laboral en el ambiente. | Hay presión constante sobre el personal académico para mantenerse trabajando. Los profesores universitarios tienen que trabajar muchas horas para terminar su trabajo. Se hace duro para los profesores mantener la carga de trabajo. Los profesores universitarios no tienen suficiente tiempo para discutir informalmente temas académicos con sus colegas. |

Nota: Chiang et al. (2007); Sandoval (2012).

La confiabilidad del instrumento se calculó a través del coeficiente Alpha de Cronbach, y reportó un valor de 0.708, que en términos generales se considera aceptable, como afirman Nunnally (1978) y Schmitt (1996) citados en Chiang et al. (2008).

Procedimiento de recolección y análisis de datos

Para esta fase se solicitó a la Dirección de Investigación y Posgrado de la UJAT un escrito con el propósito de informar y solicitar el apoyo a los directores de las Divisiones Académicas para la aplicación de los cuestionarios que fueron administrados de manera individual con asistencia directa (instrucciones verbales y respuesta a dudas en el lugar de aplicación), remarcándoles que se trataba de una encuesta anónima y confidencial.

Se realizó un análisis descriptivo de las variables con la finalidad de poder dar una caracterización de la población estudiada y definir si se podía definir presencia relativamente significativa de las variables bajo estudio.

Posteriormente se empleó la prueba t de Student para muestras independientes en la comparación de las variables género, estado civil, acreditación del perfil PROMEP, vigencia en el SNI y desempeño de algún cargo administrativo, la cual permite comparar las medias para dos grupos de casos (Mendenhall, 1990).

Rubio y Jiménez (2012) señalan que las muestras serán dependientes o independientes de acuerdo a la forma de seleccionarlos. Si la selección de los datos de una población no está relacionada con los datos de la otra son muestras independientes. En el caso bajo estudio, el sujeto de estudio en la investigación fue el profesor investigador de tiempo completo que pertenece a un cuerpo académico, el cual según lo establecido en el estatuto del personal académico vigente (UJAT, 1985), un profesor no puede exceder un tiempo completo en más de una División Académica (UJAT, 2011a). Es por ello que se puede afirmar que los datos comparados no están relacionados para los grupos poblacionales, lo que se pretendió es este apartado fue determinar si alguna de las variables sociodemográficas descritas, difiere en los grupos poblacionales con respecto a cada una de las dimensiones bajo estudio.

El análisis de varianza (ANOVA) fue empleado para determinar las posibles diferencias en cuanto a la edad, número de años laborados en la institución y división académica, el cual es un método para probar la igualdad de dos o más medias de población analizando las varianzas de la muestra (Triola, 2000).

Por último se empleó principalmente el análisis estadístico de correlación múltiple de Pearson con el fin de precisar las relaciones entre las variables estudiadas, la edad y el número de años laborados en la institución.

Segunda fase del Proyecto de Investigación

Diseño de Investigación

El diseño de la segunda fase del proyecto fue de tipo exploratoria y luego descriptiva-explicativa, con enfoque cualitativo y diseño no experimental transversal. La finalidad de esta segunda fase fue conocer las inquietudes de los profesores de Cuerpos Académicos con respecto a la problemática planteada y conocer cuáles eran las causas asociadas a cada una de las variables y sus dimensiones bajo estudio.

Población bajo Estudio

En esta etapa la información se obtuvo a través de grupos de enfoque que de acuerdo con Martínez (2011), es una técnica que tiene como finalidad alcanzar o lograr el descubrimiento de una estructura de sentido compartida fundamentada por los aportes de los miembros del grupo. En el caso de esta fase de la investigación se realizó con el objeto de conocer las causas que generan los problemas del SDE, el conflicto y la ambigüedad de rol, la falta de satisfacción laboral y un Clima Organizacional inadecuado para el desempeño académico.

Se llevaron a cabo durante el segundo año del proyecto, un total de nueve grupos de enfoque por cada una de las Divisiones Académicas. La tabla 8, muestra el número de profesores participantes en relación al número de Cuerpos Académicos por División Académica.

Tabla 8

Profesores participantes por cuerpo académico en cada División Académica

| Nombre de la división académica | Clave | No. de Prof. | No. de CA |
|---|--------------|---------------------|------------------|
| División Académica de Ciencias Biológicas. | BIO | 12 | 6 |
| División Académica de Ciencias Agropecuarias. | DACA | 6 | 6 |
| División Académica de Ciencias Básicas. | DACB | 8 | 10 |
| División Académica de Ciencias Económico Administrativas. | DACEA | 8 | 5 |

Tabla 8

Profesores participantes por cuerpo académico en cada División Académica

| Nombre de la división académica | Clave | No. de Prof. | No. de CA |
|--|--------------|---------------------|------------------|
| División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades. | DACSYH | 11 | 5 |
| División Académica de Educación y Artes. | DAEA | 8 | 5 |
| División Académica de Ingeniería y Arquitectura. | DAIA | 11 | 12 |
| División Académica de Informática y Sistemas. | DAIS | 7 | 8 |
| División Académica de Ciencias de la Salud. | SALUD | 5 | 9 |
| TOTAL | | 76 | 66 |

Nota: Elaboración propia.

Instrumentos

Para establecer los tópicos de la guía a utilizar en los grupos de enfoque se emplearon las dimensiones de cada una de las variables bajo estudio. Para establecer la confiabilidad se aplicó la guía a tres personas del tipo de las que participaron en estos grupos, a manera de pilotaje.

Goetz y Le Compte (1988), definen la validez para los enfoques cualitativos como la interpretación de igual significado y comprensión de los constructos y categorías entre los participantes y el observador. Apegados a esta visión de validez, se realizó una introducción a los participantes en los grupos de enfoque, sobre el significado de la variable Clima Organizacional y sus dimensiones, exponiéndoles las definiciones operacionales para validarlas.

La recolección y análisis de datos en investigación cualitativa constituye una de las actividades más complejas y cuestionadas por la subjetividad con la que pueden realizarse (Rodríguez, Gil y García, 1999). La confiabilidad y validez en investigación cualitativa suele ser cuestionada debido a que los sujetos bajo estudio no siempre suelen expresar su verdadera opinión sobre el tema. En los estudios cualitativos, esta estimación por lo general se basa principalmente en juicios sobre la correspondencia entre los hallazgos y la realidad.

Para minimizar el riesgo de la subjetividad y aumentar la confiabilidad y validez de los datos, la metodología estuvo soportada en los principios de análisis expuesto por Rodríguez *et al.* (1999).

Procedimiento de Recolección y Análisis de Datos

Para llevar a cabo los grupos de enfoque, se solicitó nuevamente por escrito el apoyo de los Directores de las Divisiones Académicas y posteriormente de manera verbal a los líderes e integrantes de Cuerpos Académicos explicándoles el objetivo de realizar esta actividad enfatizándoles la importancia de su asistencia. Cabe mencionar, que esta actividad se realizó con la asistencia de por lo menos cinco profesores en cada grupo de enfoque, con lo que se cumple la norma de que en estos grupos pueden participar entre 2 y 10 participantes (Martínez, 2006).

Una vez realizadas las sesiones de los grupos de enfoque, se transcribieron las grabaciones de las sesiones y a través del análisis de contenido se clasificaron las respuestas (frases testimonio) y se agruparon por dimensiones (categorías) de cada variable. Así mismo, las frases por dimensión que expresaban comentarios similares se concentraron y se les asignó un título considerado idea clave (subcategoría) para identificar las causas asociadas a cada dimensión de cada una de las variables bajo estudio.

De acuerdo con Rodríguez *et al.* (1999), los sistemas de categorías dan su nombre al conjunto de los sistemas de observación que se describen y caracterizan por constituir modelos en los que se concreta la explicación que se le da a un fenómeno. Se les visualiza como una construcción conceptual en la que se operativizan las conductas a observar (frases testimonio) y cumplen con ciertas reglas:

1. Exhaustividad de las categorías: cualquier unidad debe poder ser ubicada en alguna de las categorías; es decir, el sistema es capaz de cubrir todas las posibles unidades diferenciadas en los datos.
2. Exclusión mutua: cada unidad se incluye en una sola categoría. Un segmento de texto diferenciado no puede pertenecer simultáneamente a más de una categoría.
3. Único principio clasificatorio: las categorías deben estar elaboradas desde un único criterio de ordenación y clasificación.

Las frases se seleccionaron de acuerdo a si expresaban opiniones, acuerdos, desacuerdos, causas o propuestas para cada una de las dimensiones de las variables, las cuales fueron codificadas según las claves presentadas en la tabla 9.

Tabla 9
Definición de claves por variable y dimensión

| Variable | Clave | Dimensión | Clave |
|--|-------|--|-------|
| Síndrome de Desgaste Emocional (Burnout) | SDE | Despersonalización. | DE |
| | | Agotamiento Emocional. | AE |
| | | Baja Realización Personal. | BRP |
| Conflicto de Rol | CR | Relaciones. | REL |
| | | Demandas normativas. | DN |
| | | Valores. | VAL |
| | | Recursos. | RCS |
| | | Capacidades. | CAP |
| Ambigüedad de Rol | AR | Normas. | NOR |
| | | Autonomía. | AUT |
| | | Contribución. | CNT |
| | | Demandas. | DMD |
| Satisfacción Laboral | SL | Condiciones de Trabajo. | CDT |
| | | Oportunidades de Promoción. | ODP |
| | | Reconocimiento. | RED |
| | | Logro. | LOG |
| Clima Organizacional. | CO | Compensación. | CMP |
| | | Libertad de cátedra. | LC |
| | | Interés por la investigación y el estudio. | IIE |
| | | Autonomía en la toma de decisiones. | AUT |
| | | Afiliación. | AFI |
| | | Presión Laboral. | PL |

Nota: Elaboración propia.

Los códigos de cada frase se construyeron con base en la clave designada a la dimensión (tabla 9), la clave definida para cada División Académica (tabla 8) y para la numeración de los sujetos que participaron únicamente se emplearan dos dígitos 01, 02, 03, 04....10, 11, etc. Las frases se agruparon según su similitud y se les asignó un título al grupo de frases que expresara la idea central del total de testimonios.

Para identificar en qué dimensiones la problemática fue más evidente, se consideró el número de personas que expresaron frases

relativas a causas de la problemática asociada a cada una de las dimensiones por variable, entre el número total de participantes. Este análisis se fundamenta en la modalidad de cuantificar datos cualitativos (Rodríguez *et al.*, 1999; Hernández *et al.*, 2010).

Los sistemas de categorías pueden ser interpretadas a través de una escala estimativa que requiere que el evaluador u observador asigne el objeto medido a categorías a los que se les ha dado numerales. El observador, a partir de un modelo prefijado de categorías simbólicas o cuantitativas, realiza mediciones sobre los individuos y sus reacciones (frases testimonio), sus características y conductas (Rodríguez *et al.*, 1999, p. 158).

En el análisis que se realizó por la División Académica el criterio empleado fue en función del número de participantes por cada división académica.

Tercera fase del Proyecto de Investigación

Por último la tercera fase del proyecto, se realizó con la finalidad de poder sentar las bases para la realización de las propuestas institucionales que permitieran reducir o evitar la aparición de los problemas estudiados, que de implementarse podrían mejorar la calidad de vida del profesor investigador que pertenece a Cuerpos Académicos.

El Diseño de Investigación

En esta etapa se realizó con un enfoque también de tipo cualitativo, un análisis documental de las políticas y reglamentos internos a la institución con la finalidad de identificar aquellas normas que se relacionan a las causas asociadas a la problemática ya sea porque son obsoletas, demasiado generales o ambiguas o porque no contemplan la regulación de las estructuras o procesos que están relacionadas a la problemática bajo estudio.

Martínez (2011) señala que las ciencias sociales requieren del análisis de documentos escritos, interpretación de fragmentos o explicaciones orales, en virtud de que sus explicaciones teóricas se expresan en perspectiva comunicacional y de lenguaje que requiere de la construcción de nuevos conceptos a partir de los ya existentes.

Solís (2003, citado en Peña, 2007, p. 55) define este proceso como la operación que consiste en seleccionar ideas informativamente relevantes de un documento, a fin de expresar su contenido sin ambigüedades para recuperar la información contenida en él. También se orientan a facilitar la cognición y/o aprendizaje del individuo para que este se encuentre en condiciones de resolver problemas y tomar decisiones en sus diversos ámbitos de acción. Es por ello que para construir las propuestas fundamentadas en los aspectos de la estructura organizacional de la institución, es imprescindible conocer los aspectos normativos de la misma que influyen en el fenómeno bajo estudio.

Objeto de estudio

La localización de las fuentes probables de datos en los escenarios de estudio y las poblaciones, depende de cómo se hayan conceptualizado y cuáles sean los procedimientos de muestreo y selección previstos. Este proceso requiere que se traduzcan a descriptores empíricos los fenómenos caracterizados abstractamente en los fines de la investigación y los marcos conceptuales (Goetz y LeCompte, 1988), lo cuales han sido ampliamente definidos en las dos primeras etapas del proyecto.

De acuerdo a Goetz y LeCompte (1988), las unidades iniciales del análisis que designan quién o qué va a ser la fuente de datos principal incluyen los atributos definitorios de cada una de ellas considerando las fuentes potenciales de datos que se requieren para describir la problemática bajo estudio. Considerando estos principios, en el análisis de los reglamentos y políticas, se abordaron principalmente dos ámbitos que influyen de manera directa con lo planteado en los objetivos de investigación: el externo, compuesto esencialmente por: las reglas de operación del Programa de Mejoramiento al Profesorado, la convocatoria 2011 que contiene los requisitos para ingresar al Sistema Estatal de Investigadores, y el reglamento del Sistema Nacional de Investigadores del CONACYT. El segundo ámbito considerado para el análisis estuvo compuesto por la legislación universitaria, políticas y lineamientos internos, el plan institucional de desarrollo vigente al momento de realizar esta fase de la investigación, así como las convocatorias de reconocimiento al mérito científico y académico.

Es pertinente señalar que la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco posee un gran número de reglamentos, normas y políticas, pero

para fines de esta investigación fueron considerados únicamente los que por la importancia que reviste a los procesos institucionales, y/o por la relación con las variables bajo estudio, están relacionados de manera general a la problemática o a las posibles causas del fenómeno que se describen en los resultados de la segunda etapa.

En la tabla 10 se presentan los documentos que fueron seleccionados según el contexto descrito con anterioridad.

Procedimiento de Recolección y Análisis de Datos

Mijáilov y Guiliarevskii (1974, p.18, citado en Peña, 2007) señalaron que, luego de la recopilación de la información, se hace necesario iniciar un procesamiento analítico-sintético de los datos contenidos en un documento y el resultado de esta operación debía ser resumido brevemente o sintetizado.

El análisis del discurso o texto no se refiere al texto en sí o lo que está dentro del texto, también considera lo que está fuera de él en un segundo plano (Martínez, 2011) y en este sentido el análisis documental realizado consideró no solo los aspectos que si están contemplados en los documentos objeto del estudio, sino aquellos que están ausentes pero que refieren un efecto a la problemática bajo estudio.

De acuerdo con Rodríguez, et al, (1999) el criterio de selección de unidades de análisis empleado fue el temático, considerando cada una de las variables y sus dimensiones de estudio como un tema por separado. Para el proceso cognitivo de análisis fue empleado el método inductivo de comparación constante (Glaser y Strauss, 1967, citado en Rodríguez et al. 1999) empleando la secuencia de investigación propuesta por Spradley (1979, 1980, citado en Rodríguez et al. 1999) en donde también fueron considerados los datos que se obtuvieron en la primera y segunda etapa de la investigación.

Pinto Molina (1992, p. 89, citado en Peña, 2007) añade que el análisis documental es el complejo de operaciones que afectan al contenido y a la forma de los documentos originales, para transformarlos en otros documentos representativos de aquellos, que facilitan al usuario su identificación precisa, su recuperación y su difusión, es por ello que el resultado de esta etapa, se presenta a través de tablas comparativas y mapas mentales que relacionan los componentes estudiados.

Tabla 10

Legislación Universitaria, Políticas Institucionales y Convocatorias consideradas para el análisis documental

| Reglamentos | Políticas | Contratos | Planes de Desarrollo Institucional | Convocatorias |
|--|---|--|---|---|
| El Estatuto del Personal Académico (UJAT, 1985). El Estatuto General de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT, 1989). La Ley Orgánica de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT, 1987). El Programa Institucional de Tutoría (UJAT, 2006). | Las Políticas y Lineamientos para la Investigación (UJAT, 2003). Políticas y Procedimientos para el Otorgamiento de Apoyos Económicos para Profesores Investigadores UJAT (UJAT, 2011b). | El Contrato Colectivo de Trabajo firmado entre la UJAT y el Sindicato de Profesores e Investigadores de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (SPIUJAT) (UJAT, 2011a). | El Plan de Desarrollo Institucional 2008-2012 (UJAT, 2008). | El Reconocimiento al Mérito Científico (UJAT, 2012a). El Reconocimiento al Mérito Académico (UJAT, 2012b). |

Nota: Elaboración propia.

Capítulo III

Resultados de la primera fase del Proyecto de Investigación

Resultados Generales

Análisis de frecuencias

Como se mencionó en el capítulo anterior, la muestra estuvo constituida por 234 profesores investigadores de Cuerpos Académicos de las Divisiones Académicas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Esta sección presenta las características sociodemográficas de la muestra por cada división académica.

La primera variable que se analiza es la edad, en donde el valor mínimo fue de 30 y el valor máximo de 72 años de edad, con una media de 47.38 y una desviación típica de 8.556.

En la tabla 11 se presentan los datos de la muestra con relación a 4 rangos de edad definidos para cada División Académica.

Tabla 11

Muestra de las Divisiones de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco por edad

| División Académica | Edad | | | | | | | |
|------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | 30 a 40 | % | 41 a 50 | % | 51 a 60 | % | 61 a 72 | % |
| Ciencias Agropecuarias | 12 | 19.7 | 7 | 8.1 | 8 | 11.9 | 1 | 6.7 |
| Ciencias de la Salud | 0 | 0 | 7 | 8.1 | 17 | 25.4 | 3 | 20.0 |
| Ciencias Económico Administrativas | 2 | 3.3 | 9 | 10.5 | 6 | 9.0 | 2 | 13.3 |
| Ciencias Sociales y Humanidades | 2 | 3.3 | 4 | 4.7 | 8 | 11.9 | 4 | 26.7 |
| Educación y Artes | 5 | 8.2 | 10 | 11.6 | 6 | 9.0 | 3 | 20.0 |
| Ingeniería y Arquitectura | 7 | 11.5 | 15 | 17.4 | 5 | 7.5 | 0 | 0 |
| Informática y Sistemas | 15 | 24.6 | 11 | 12.8 | 4 | 6.0 | 1 | 6.7 |
| Ciencias Biológicas | 7 | 11.5 | 8 | 9.3 | 11 | 16.4 | 1 | 6.7 |
| Ciencias Básicas | 11 | 18.0 | 15 | 17.4 | 2 | 3.0 | 0 | 0 |
| Total | 61 | 100 | 86 | 100 | 67 | 100 | 15 | 100 |

El rango con mayor porcentaje de manera general para todas las Divisiones Académicas fue para los profesores entre 41 a 50 años de edad, seguido del rango de 51 a 60 años. La División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades es la que registra el mayor porcentaje de profesores que rebasan los 61 años de edad, mientras que la División Académica de Informática y Sistemas es la que reporta el mayor porcentaje de profesores menores de 40 años de edad.

La segunda variable que se analiza es el número de años laborados en la institución, en donde el valor mínimo fue de uno y valor máximo de 45 años, con un valor de la media de 17.64 y una desviación estándar de 8.365.

En la tabla 12, se presentan los datos de la muestra por rango de años laborados en la institución.

Tabla 12

Muestra de las Divisiones de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco por número de años laborados en la institución

| División Académica | Años de labores en la institución | | | | | | | |
|------------------------------------|-----------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | 1 a 10 | % | 11 a 20 | % | 21 a 30 | % | 31 a 45 | % |
| Ciencias Agropecuarias | 11 | 20.8 | 8 | 9.6 | 8 | 9.5 | 1 | 10.0 |
| Ciencias de la Salud | 2 | 3.8 | 5 | 6.0 | 15 | 17.9 | 6 | 60.0 |
| Ciencias Económico Administrativas | 2 | 3.8 | 8 | 9.6 | 8 | 9.5 | 1 | 10.0 |
| Ciencias Sociales y Humanidades | 1 | 1.9 | 9 | 10.8 | 8 | 9.5 | 0 | 0 |
| Educación y Artes | 2 | 3.8 | 11 | 13.3 | 13 | 15.5 | 0 | 0 |
| Ingeniería y Arquitectura | 6 | 11.3 | 9 | 10.8 | 11 | 13.1 | 1 | 10.0 |
| Informática y Sistemas | 9 | 17.0 | 17 | 20.5 | 5 | 6.0 | 0 | 0 |
| Ciencias Biológicas | 9 | 17.0 | 7 | 8.4 | 9 | 10.7 | 1 | 10.0 |
| Ciencias Básicas | 11 | 20.8 | 9 | 10.8 | 7 | 8.3 | 0 | 0 |
| Total | 53 | 100 | 83 | 100 | 84 | 100 | 10 | 100 |

Con relación a los años laborados, de manera general el rango de 21 a 30, se reporta como el de mayor frecuencia. La División Académica de Ciencias de la Salud es ahora la que registra el mayor número de profesores con más de 31 años en la institución y la División Académica de Ciencias Básicas es la que reporta el mayor número de profesores en Cuerpos Académicos con menos de 10 años en la institución.

La siguiente variable es el género cuyos valores por división académica se presentan en la tabla 13, se presenta los datos de la muestra por estado civil y por división académica.

Tabla 13

Muestra de las Divisiones de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco por género

| División Académica | Género | | | | Datos perdidos | |
|------------------------------------|------------|-----------|------------|-----------|----------------|----------|
| | H | % | M | % | N | % |
| Ciencias Agropecuarias | 16 | 57 | 11 | 39 | 1 | 4 |
| Ciencias de la Salud | 7 | 25 | 15 | 54 | 6 | 2 |
| Ciencias Económico Administrativas | 9 | 47 | 10 | 53 | 0 | 0 |
| Ciencias Sociales y Humanidades | 8 | 44 | 8 | 44 | 2 | 11 |
| Educación y Artes | 7 | 26 | 17 | 63 | 3 | 11 |
| Ingeniería y Arquitectura | 16 | 59 | 11 | 41 | 0 | 0 |
| Informática y Sistemas | 15 | 48 | 14 | 45 | 2 | 6 |
| Ciencias Biológicas | 13 | 48 | 13 | 48 | 1 | 4 |
| Ciencias Básicas | 18 | 62 | 9 | 31 | 2 | 7 |
| Total | 109 | 47 | 108 | 46 | 17 | 7 |

Se aprecia de manera general que no existe una diferencia significativa entre la población de hombres y mujeres aún si se considera que un 7% de la población encuestada no registró este dato. La División Académica con mayor porcentaje de hombres que mujeres es la División Académica de Ciencias Básicas y la división con mayor porcentaje de mujeres en la muestra fue la División Académica de Educación y Artes.

La siguiente variable relacionada al profesor fue el estado civil, que fue dividido únicamente en dos categorías, solteros y casados, siendo estos últimos los que mayor porcentaje representan de la muestra (Tabla 14).

Tabla 14

Muestreo Estratificado de las Divisiones de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco por estado civil

| División Académica | Estado Civil | | | |
|------------------------------------|--------------|------------|------------|------------|
| | Soltero | % | Casado | % |
| Ciencias Agropecuarias | 3 | 4.5 | 25 | 15.0 |
| Ciencias de la Salud | 8 | 12.1 | 20 | 12.0 |
| Ciencias Económico Administrativas | 10 | 15.2 | 9 | 5.4 |
| Ciencias Sociales y Humanidades | 4 | 6.1 | 14 | 8.4 |
| Educación y Artes | 9 | 13.6 | 17 | 10.2 |
| Ingeniería y Arquitectura | 7 | 10.6 | 20 | 12.0 |
| Informática y Sistemas | 11 | 16.7 | 20 | 12.0 |
| Ciencias Biológicas | 7 | 10.6 | 20 | 12.0 |
| Ciencias Básicas | 7 | 10.6 | 22 | 13.2 |
| Total | 66 | 100 | 167 | 100 |

En la tabla 15, se presentan los datos de la muestra para los académicos que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología para cada División Académica.

Tabla 15

Muestra de las Divisiones de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco por miembros que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (SNI)

| División Académica | SNI | | | |
|------------------------------------|-----------|------------|------------|------------|
| | Si | % | No | % |
| Ciencias Agropecuarias | 4 | 19.0 | 24 | 11.3 |
| Ciencias de la Salud | 0 | 0 | 28 | 13.1 |
| Ciencias Económico Administrativas | 1 | 4.8 | 18 | 8.5 |
| Ciencias Sociales y Humanidades | 2 | 9.5 | 16 | 7.5 |
| Educación y Artes | 0 | 0 | 27 | 12.7 |
| Ingeniería y Arquitectura | 1 | 4.8 | 26 | 12.2 |
| Informática y Sistemas | 1 | 4.8 | 30 | 14.1 |
| Ciencias Biológicas | 4 | 19.0 | 23 | 10.8 |
| Ciencias Básicas | 8 | 38.1 | 21 | 9.9 |
| Total | 21 | 100 | 213 | 100 |

Es pertinente señalar que al momento de realizar la primera fase del proyecto en toda la universidad solo pertenecían a este programa 52

investigadores y dentro de la muestra quedó representado el 16% de toda ésta población (UJAT, 2008).

En la tabla 16, se presenta la muestra con relación a los académicos que cubren con el perfil requerido por el Programa de Mejoramiento al profesorado.

Tabla 16

Muestra de las Divisiones de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco por miembros que pertenecen al Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP)

| División Académica | PROMEP | | | |
|------------------------------------|-----------|------------|------------|------------|
| | Si | % | No | % |
| Ciencias Agropecuarias | 12 | 12.1 | 16 | 11.9 |
| Ciencias de la Salud | 3 | 3.0 | 25 | 18.5 |
| Ciencias Económico Administrativas | 5 | 5.1 | 14 | 10.4 |
| Ciencias Sociales y Humanidades | 9 | 9.1 | 9 | 6.7 |
| Educación y Artes | 16 | 16.2 | 11 | 8.1 |
| Ingeniería y Arquitectura | 10 | 10.1 | 17 | 12.6 |
| Informática y Sistemas | 11 | 11.1 | 20 | 14.8 |
| Ciencias Biológicas | 17 | 17.2 | 10 | 7.4 |
| Ciencias Básicas | 16 | 16.2 | 13 | 9.6 |
| Total | 99 | 100 | 135 | 100 |

Se aprecia en la tabla 16 que la división académica con mayor número de profesores que poseen el perfil PROMEP dentro de la muestra fue la División Académica de Ciencias Biológicas. La muestra representó el 44% de los profesores que poseían el perfil PROMEP al momento de realiza esta fase (UJAT, 2008).

La tabla 17 presenta la muestra con relación a los académicos, que además de sus labores como profesor investigador desempeñan algún cargo administrativo en cada una de las Divisiones Académicas.

Tabla 17

Muestra de las Divisiones de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco con Cargo Administrativo

| División Académica | Cargo administrativo | | | |
|------------------------------------|----------------------|------------|------------|------------|
| | Si | % | No | % |
| Ciencias Agropecuarias | 5 | 10.4 | 23 | 12.4 |
| Ciencias de la Salud | 4 | 8.3 | 24 | 12.9 |
| Ciencias Económico Administrativas | 10 | 20.8 | 9 | 4.8 |
| Ciencias Sociales y Humanidades | 4 | 8.3 | 14 | 7.5 |
| Educación y Artes | 4 | 8.3 | 23 | 12.4 |
| Ingeniería y Arquitectura | 5 | 10.4 | 22 | 11.8 |
| Informática y Sistemas | 5 | 10.4 | 26 | 14.0 |
| Ciencias Biológicas | 4 | 8.3 | 23 | 12.4 |
| Ciencias Básicas | 7 | 14.6 | 22 | 11.8 |
| Total | 48 | 100 | 186 | 100 |

La división con mayor número de profesores en la muestra con cargo administrativo, fue la División Académica de Ciencias Económico Administrativas. Para esta variable los valores más bajos reportados coincidieron en las Divisiones de Ciencias de la Salud, Sociales y Humanidades, Educación y Artes, y Biológicas.

Posteriormente se realizó un análisis de la muestra con relación a los rangos de edad y número de años laborados en la institución para cada una de las variables sociodemográficas.

En la tabla 18, se presentan los valores para el estado civil y el género por rango de edad.

Tabla 18

Distribución de frecuencias para los rangos de edad por estado civil y género

| Edad | Estado Civil | | Género | |
|--------------|--------------|------------|------------|------------|
| | soltero | casado | Hombre | Mujer |
| 30 a 40 | 18 | 43 | 27 | 31 |
| 41 a 50 | 26 | 59 | 40 | 41 |
| 51 a 60 | 17 | 50 | 29 | 32 |
| 61 a 72 | 5 | 10 | 11 | 2 |
| Total | 66 | 162 | 107 | 106 |

Se observa que el rango con mayor número de solteros y casados es de 41 a 50 años de edad, que de igual manera es el rango con mayor cantidad de hombres y mujeres.

La muestra poblacional registra aproximadamente 3 casados por cada soltero y una proporción casi exacta de un hombre por cada mujer.

En la tabla 19 se presentan las frecuencias por rango de edad para los profesores que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores, para los que acreditan el Perfil PROMEP y para los profesores que además desempeñan un cargo administrativo.

Tabla 19

Distribución de frecuencias para los rangos de edad por Sistema Nacional de Investigadores, Perfil PROMEP y Cargo Administrativo

| Edad | SNI | | PROMEP | | Cargo Administrativo | |
|--------------|-----------|------------|-----------|------------|----------------------|------------|
| | SI | No | SI | No | SI | No |
| 30 a 40 | 13 | 48 | 33 | 28 | 11 | 50 |
| 41 a 50 | 8 | 78 | 36 | 50 | 18 | 68 |
| 51 a 60 | 0 | 64 | 22 | 45 | 15 | 52 |
| 61 a 72 | 0 | 13 | 5 | 9 | 3 | 12 |
| Total | 21 | 203 | 96 | 132 | 47 | 182 |

Se puede observar que el rango con mayor número de profesores en el Sistema Nacional de Investigadores es de 30 a 40 años de edad; para el perfil PROMEP el rango entre 41 a 50 años es el que reporta una mayor frecuencia al igual que para los profesores que además desempeñan un cargo administrativo.

Se observa que la tasa de profesores que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores es de 9.37 por cada 100 profesores. En cuanto al perfil PROMEP, es de 4.2 por cada 10 profesores. Por último con respecto a los docentes que desempeñan un cargo administrativo la tasa es de 2 por cada 10 profesores.

A continuación, se presentan las frecuencias para rangos de número de años laborados en la institución (Tabla 20), con la finalidad de presentar la proporción de la población muestra con relación a estas variables.

Tabla 20

Distribución de frecuencias para los rangos de años laborados en la institución por estado civil y género

| Años laborados en la institución | Estado Civil | | Género | |
|----------------------------------|--------------|------------|------------|------------|
| | Soltero | Casado | Hombre | Mujer |
| 1 a 10 | 17 | 36 | 27 | 21 |
| 11 a 20 | 27 | 55 | 38 | 44 |
| 21 a 30 | 15 | 69 | 40 | 34 |
| 31 a 45 | 5 | 5 | 3 | 6 |
| Total | 64 | 165 | 108 | 105 |

Se observa que el rango con mayor número de solteros que de casados, es el de 11 a 20 años laborados en la institución. El rango con mayor número de hombres es de 21 a 30 años y el rango con mayor número de mujeres es de 11 a 20 años laborados en la institución.

En la tabla 21, se presentan las frecuencias por rango de edad para los profesores que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores, para los que acreditan el Perfil PROMEP y para los profesores que además desempeñan un cargo administrativo.

Tabla 21

Distribución de frecuencias para los rangos de años laborados en la institución por Sistema Nacional de Investigadores, Perfil PROMEP y cargo administrativo

| Años laborados en la institución | SNI | | PROMEP | | Cargo Administrativo | |
|----------------------------------|-----------|------------|-----------|------------|----------------------|------------|
| | SI | No | SI | No | SI | No |
| 1 a 10 | 13 | 40 | 27 | 26 | 10 | 43 |
| 11 a 20 | 6 | 74 | 36 | 47 | 19 | 64 |
| 21 a 30 | 2 | 80 | 33 | 50 | 19 | 65 |
| 31 a 45 | 0 | 10 | 1 | 9 | 0 | 10 |
| Total | 21 | 204 | 97 | 132 | 48 | 182 |

Se observa que el rango de años laborados en la institución con mayor número de profesores en el Sistema Nacional de Investigadores es de 1 a 10 años. Para el perfil PROMEP el rango con mayor número de profesores es de 11 a 20 años de laborados en la institución; por último el rango con mayor número de profesores con un cargo administrativo es de 21 a 30 años laborados en la institución.

Descriptivos

Se presentan los descriptivos generales para las variables bajo estudio (tabla 22).

Tabla 22
Análisis descriptivo de las variables bajo estudio

| Dimensiones | N | Mínimo | Máximo | Media | Desv. típ. |
|---------------------------------|-----|--------|--------|-------|------------|
| Síndrome de Desgaste Emocional. | 234 | 15 | 73 | 28.98 | 8.787 |
| Conflicto de Rol. | 234 | 26 | 100 | 76.79 | 14.081 |
| Ambigüedad de Rol. | 234 | 16 | 78 | 44.31 | 12.676 |
| Satisfacción Laboral. | 234 | 5 | 100 | 67.46 | 14.532 |
| Clima Organizacional. | 234 | 27 | 92 | 63.21 | 8.844 |

La variable objeto de estudio, el Síndrome de Desgaste Emocional es la variable que refleja la media más baja con relación a su escala, siendo relativamente pequeña la dispersión de datos.

Con relación a las 4 variables restantes, se observa que la media más alta, con relación a su escala la reporta la variable conflicto de rol, siendo también una de las más dispersas como se aprecia por el valor de la desviación típica más grande. La variable más dispersa es la ambigüedad de rol.

Diferencia de medias

En este apartado se presenta un concentrado global de las variables bajo estudio con relación a las variables socio demográficas.

Para esta parte del estudio se empleó el análisis de varianza ANOVA para la variables: edad, el número de años laborados en la institución y la división académica, y la prueba t de student para las variables: género, estado civil, acreditación del perfil PROMEP y pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores.

Las variables de género, edad, número de años laborados en la institución, no reportaron diferencias estadísticamente significativas, así como no se reportan diferencias entre los profesores que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores y los profesores que acreditan el perfil PROMEP para las variables bajo estudio.

La tabla 23, presenta los resultados de la prueba t para el estado civil de la Población bajo Estudio.

Tabla 23

Comparación general de las medias poblacionales de las variables bajo estudio con relación al estado civil

| Variable | Estado Civil | N | Media | Desviación típica | t | Sig. (bilateral) |
|--------------------------------|--------------|-----|-------|-------------------|--------|------------------|
| Síndrome de Desgaste Emocional | | | | | 2.385 | .018* |
| | Soltero | 66 | 31.14 | 9.209 | | |
| | Casado | 167 | 28.11 | 8.516 | | |
| Conflicto de Rol | | | | | 1.862 | .064 |
| | Soltero | 66 | 79.41 | 12.855 | | |
| | Casado | 167 | 75.63 | 14.372 | | |
| Ambigüedad de Rol | | | | | -1.288 | .199 |
| | Soltero | 66 | 42.71 | 12.570 | | |
| | Casado | 167 | 45.07 | 12.612 | | |
| Satisfacción Laboral | | | | | -2.104 | .036* |
| | Soltero | 66 | 64.24 | 16.028 | | |
| | Casado | 167 | 68.66 | 13.759 | | |
| Clima Organizacional | | | | | -2.044 | .042* |
| | Soltero | 66 | 61.35 | 7.572 | | |
| | Casado | 167 | 63.96 | 9.236 | | |

Nota: * $p \leq .05$.

Se observa que las variables Síndrome de Desgaste Emocional, Satisfacción Laboral y Clima Organizacional, presentan diferencias estadísticamente significativas con respecto al estado civil. Los solteros perciben un mayor nivel de SDE y los casados perciben un mejor nivel de satisfacción con el trabajo y el Clima Organizacional.

De manera general se puede observar que son los solteros los que perciben un mayor nivel de las variables en las que sí se reportan diferencias.

La tabla 24, presenta los resultados de la prueba t para los profesores que además de sus labores docentes desempeñan un cargo administrativo.

Tabla 24

Comparación general de las medias poblacionales de las variables bajo estudio sobre el desempeño de un cargo administrativo

| Variable | Cargo Administrativo | N | Media | Desviación típica | T | Sig. (bilateral) |
|--------------------------------|----------------------|-----|-------|-------------------|-------|------------------|
| Síndrome de Desgaste Emocional | | | | | 1.341 | .181 |
| | SI | 48 | 30.13 | 8.891 | | |
| | No | 186 | 28.22 | 8.740 | | |
| Conflicto de Rol | | | | | -.908 | .365 |
| | SI | 48 | 25.75 | 5.471 | | |
| | No | 186 | 26.60 | 5.829 | | |
| Ambigüedad de Rol | | | | | .175 | .861 |
| | SI | 48 | 21.13 | 5.290 | | |
| | No | 186 | 20.98 | 4.898 | | |
| Satisfacción Laboral | | | | | 2.165 | .031* |
| | SI | 48 | 71.48 | 16.821 | | |
| | No | 186 | 66.42 | 13.741 | | |
| Clima Organizacional | | | | | 1.746 | .082 |
| | SI | 48 | 65.19 | 9.412 | | |
| | No | 186 | 62.70 | 8.644 | | |

Nota: * $p \leq .05$.

Se observa en los resultados que se presentan en la tabla 24 que únicamente la satisfacción laboral presenta valores estadísticamente diferentes para los profesores que tienen un cargo administrativo y los que no, siendo los profesores que no desempeñan un cargo administrativo los que reflejan el valor más bajo de la media.

La tabla 25, presenta los resultados del ANOVA para el análisis por división académica en donde se aprecia que las variables SDE, conflicto de rol y satisfacción laboral, no presentan diferencias estadísticamente significativas con relación a las Divisiones Académicas.

Tabla 25

Comparación general de las medias poblacionales de las variables bajo estudio con relación a la división académica

| Variable | División Académica | N | Media | Desviación típica | F | Sig. |
|--------------------------------|------------------------------------|----|-------|-------------------|-------|-------|
| Síndrome de Desgaste Emocional | | | | | 1.505 | .157 |
| | Ciencias Agropecuarias | 28 | 31.29 | 9.478 | | |
| | Ciencias de la Salud | 28 | 27.43 | 12.173 | | |
| | Ciencias Económico Administrativas | 19 | 34.26 | 11.170 | | |
| | Ciencias Sociales y Humanidades | 18 | 27.94 | 7.974 | | |
| | Educación y Artes | 27 | 27.63 | 6.313 | | |
| | Ingeniería y Arquitectura | 27 | 28.04 | 9.959 | | |
| | Informática y Sistemas | 31 | 27.74 | 6.170 | | |
| | Ciencias Biológicas | 27 | 29.67 | 6.196 | | |
| | Ciencias Básicas | 29 | 28.28 | 7.488 | | |
| Conflicto de Rol | | | | | .724 | .670 |
| | Ciencias Agropecuarias | 28 | 78.79 | 15.059 | | |
| | Ciencias de la Salud | 28 | 75.46 | 15.337 | | |
| | Ciencias Económico Administrativas | 19 | 73.74 | 13.211 | | |
| | Ciencias Sociales y Humanidades | 18 | 81.61 | 14.030 | | |
| | Educación y Artes | 27 | 74.33 | 15.365 | | |
| | Ingeniería y Arquitectura | 27 | 77.89 | 13.221 | | |
| | Informática y Sistemas | 31 | 78.00 | 12.307 | | |
| | Ciencias Biológicas | 27 | 77.48 | 15.505 | | |
| | Ciencias Básicas | 29 | 74.52 | 12.819 | | |
| Ambigüedad de Rol | | | | | 2.946 | .004* |
| | Ciencias Agropecuarias | 28 | 41.71 | 15.453 | | |
| | Ciencias de la Salud | 28 | 44.14 | 10.589 | | |
| | Ciencias Económico Administrativas | 19 | 48.42 | 14.124 | | |
| | Ciencias Sociales y Humanidades | 18 | 45.94 | 13.086 | | |
| | Educación y Artes | 27 | 51.26 | 13.067 | | |
| | Ingeniería y Arquitectura | 27 | 45.22 | 11.416 | | |
| | Informática y Sistemas | 31 | 37.48 | 9.542 | | |
| | Ciencias Biológicas | 27 | 41.78 | 12.750 | | |
| | Ciencias Básicas | 29 | 45.59 | 10.564 | | |

Tabla 25. Continuación

Comparación general de las medias poblacionales de las variables bajo estudio con relación a la división académica

| Variable | División Académica | N | Media | Desviación típica | F | Sig. |
|----------------------|------------------------------------|----|-------|-------------------|-------|-------|
| Satisfacción Laboral | | | | | 1.553 | .140 |
| | Ciencias Agropecuarias | 28 | 66.64 | 12.197 | | |
| | Ciencias de la Salud | 28 | 69.50 | 15.607 | | |
| | Ciencias Económico Administrativas | 19 | 63.26 | 17.314 | | |
| | Ciencias Sociales y Humanidades | 18 | 70.44 | 16.012 | | |
| | Educación y Artes | 27 | 68.11 | 14.551 | | |
| | Ingeniería y Arquitectura | 27 | 59.93 | 14.475 | | |
| | Informática y Sistemas | 31 | 69.68 | 15.193 | | |
| | Ciencias Biológicas | 27 | 70.22 | 10.489 | | |
| | Ciencias Básicas | 29 | 68.66 | 14.069 | | |
| Clima Organizacional | | | | | 2.580 | .010* |
| | Ciencias Agropecuarias | 28 | 59.07 | 6.733 | | |
| | Ciencias de la Salud | 28 | 63.36 | 8.916 | | |
| | Ciencias Económico Administrativas | 19 | 63.16 | 4.512 | | |
| | Ciencias Sociales y Humanidades | 18 | 65.83 | 7.649 | | |
| | Educación y Artes | 27 | 63.11 | 12.333 | | |
| | Ingeniería y Arquitectura | 27 | 62.41 | 7.816 | | |
| | Informática y Sistemas | 31 | 60.55 | 11.210 | | |
| | Ciencias Biológicas | 27 | 68.04 | 7.915 | | |
| | Ciencias Básicas | 29 | 64.66 | 6.031 | | |

Nota: * $p \leq .05$.

Los resultados que se presentan en la tabla 25 permiten observar que la variable ambigüedad de rol sí presenta diferencias entre los grupos poblacionales, siendo la división académica de Informática y Sistemas la División con el mayor nivel de ambigüedad percibido, seguida de la División Académica de Ciencias Agropecuarias y la División Académica de Ciencias Biológicas. La división con la media más alta, que conforme a la escala inversa de dicha variable, percibe menor ambigüedad, es la División Académica de Educación y Artes.

En cuanto a la variable sobre el Clima Organizacional es la División Académica de Ciencias Biológicas la que percibe a esta variable de manera poco favorable con respecto a las dimensiones que la componen y presenta la media más alta, seguida de la División Académica de Ciencias

Sociales y Humanidades y la División Académica de Ciencias Básicas. La División que percibe de manera más favorable el clima de la organización es la División Académica de Ciencias Agropecuarias.

Análisis de correlación

Como parte de los objetivos de la investigación fue determinar la relación existente entre las variables bajo estudio se realizó un análisis de correlación que se presenta en la tabla 26.

Tabla 26
Correlación general de las variables bajo estudio

| Variable | Síndrome de Desgaste Emocional | Conflicto de Rol | Ambigüedad de Rol | Satisfacción Laboral | Clima Organizacional |
|--------------------------------|--------------------------------|------------------|-------------------|----------------------|----------------------|
| Síndrome de Desgaste Emocional | 1 | .050 | -.011 | -.197** | -.251** |
| Conflicto de Rol | | 1 | -.458** | -.039 | -.077 |
| Ambigüedad de Rol | | | 1 | -.086 | .099 |
| Satisfacción Laboral | | | | 1 | .563** |
| Clima Organizacional | | | | | 1 |

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Para las variables bajo estudio la correlación es altamente significativa de manera inversa con la satisfacción laboral y el Clima Organizacional, lo que se interpreta como: a mayor nivel del Síndrome de Desgaste Emocional, menor satisfacción laboral y una percepción menos favorable con el Clima Organizacional. Contrario a lo que se esperaba y la literatura reporta, las variables conflicto y ambigüedad de rol no presentaron una correlación para el Síndrome de Desgaste Emocional, siendo estas las variables con mayor nivel encontrado en la Población bajo Estudio, lo que apunta a que el fenómeno se está dando de manera independiente.

Para poder establecer la naturaleza de la correlación entre las variables se presenta en primera instancia un análisis de correlación de las dimensiones que conforman la variable SDE con relación a la satisfacción laboral en la tabla 27.

Tabla 27
Correlación de las dimensiones del SDE y la Satisfacción Laboral

| Dimensiones | Despersonalización | Agotamiento Emocional | Baja Realización Personal | Condiciones de Trabajo | Oportunidades de Promoción | Reconocimiento | Logro | Compensación |
|----------------------------|--------------------|-----------------------|---------------------------|------------------------|----------------------------|----------------|---------|--------------|
| Despersonalización | 1 | .539** | .333** | -.137* | -.021 | -.024 | -.168* | -.019 |
| Agotamiento Emocional | | 1 | .288** | -.139* | -.109 | -.123 | -.151* | -.146* |
| Baja Realización Personal | | | 1 | -.135* | -.105 | -.068 | -.441** | -.107 |
| Condiciones de Trabajo | | | | 1 | .578** | .558** | .344** | .477** |
| Oportunidades de Promoción | | | | | 1 | .710** | .304** | .566** |
| Reconocimiento | | | | | | 1 | .300** | .607** |
| Logro | | | | | | | 1 | .202** |
| Compensación | | | | | | | | 1 |

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se puede distinguir que la dimensión sobre la despersonalización presenta una correlación relativamente baja de manera inversa con las condiciones de trabajo y el sentido de logro, esto es a mayores niveles de despersonalización una menor percepción sobre estas dimensiones. La dimensión de agotamiento emocional también presenta una correlación baja de manera inversa con el sentido de logro y la compensación, es decir que a mayor agotamiento emocional mejor sentido de logro y percepción menos favorable de la compensación.

Por último, la Baja Realización Personal presenta una alta correlación inversa con el sentido de logro, como esta dimensión es inversa se interpretan ambas en sentido inverso, es decir que a menor realización personal, menor sentido de logro.

La siguiente variable que presenta correlación con el SDE es el Clima Organizacional, por lo que en la tabla 28, se presenta la correlación de las dimensiones en ambas variables.

Tabla 28
Correlación de las dimensiones del SDE y el Clima Organizacional

| Dimensiones | Despersonalización | Agotamiento Emocional | Baja Realización Personal | Libertad de Cátedra | Interés por la Investigación y el Estudio | Autonomía en la toma de decisiones | Afiliación | Presión Laboral |
|---|--------------------|-----------------------|---------------------------|---------------------|---|------------------------------------|------------|-----------------|
| Despersonalización | 1 | .539* | .333** | -.087 | -.119 | .008 | -.133' | -.110 |
| Agotamiento Emocional | | 1 | .288** | -.116 | -.133' | -.057 | -.163' | -.278** |
| Baja Realización Personal | | | 1 | -.145' | -.047 | .024 | -.258** | -.078 |
| Libertad de Cátedra | | | | 1 | .181** | .361** | .214** | .301** |
| Interés por la Investigación y el Estudio | | | | | 1 | .204** | .145' | .277** |
| Autonomía en la toma de decisiones | | | | | | 1 | .240** | .226** |
| Afiliación | | | | | | | 1 | .066 |
| Presión Laboral | | | | | | | | 1 |

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se aprecia que la despersonalización presenta una débil correlación inversa con el sentido de afiliación, esto es que a mayor despersonalización menor sentido de afiliación. El agotamiento emocional presenta una débil correlación inversa con el sentido de afiliación y el interés por la investigación y el estudio, lo que apunta a que a mayor agotamiento menor nivel de estas dimensiones, sin embargo presenta una correlación altamente significativa de manera inversa con la presión laboral que también es una dimensión inversa, lo que se interpreta que a mayor percepción de agotamiento emocional se percibe un mayor nivel de presión laboral. Por último, la dimensión sobre baja realización personal solo presenta una correlación altamente significativa inversa con el sentido de afiliación, que se interpreta como a menor realización personal, menor sentido de afiliación.

Por último se propuso como objetivo determinar la posible correlación de las variables bajo estudio con la edad y el número de años laborados en la institución, pues estudios previos sobre Cuerpos Académicos la reportan cómo variables que pueden establecer una

relación con las mismas, sin embargo no se encontró una correlación con respecto a las mismas.

Síndrome de Desgaste Emocional

Descriptivos

El primer aspecto que se analiza es el SDE para una visión de la posible incidencia de este problema en esta institución. Los puntajes obtenidos en la escala del SDE se analizaron en primer término a través de la distribución de frecuencias, en esta se observa una distribución normal con un valor mínimo registrado de quince y un valor máximo de 73, una curtosis de .317, una media de 28.61 y una desviación estándar de 8.78, sobre una escala general de 15 a 75 puntos que corresponde a la sumatoria de todas las respuestas por cada pregunta del cuestionario. Con la finalidad de establecer categorías de análisis se decidió identificar los cuartiles de la distribución y se derivan las categorías presentadas en la tabla 29.

Tabla 29

Niveles de SDE, rango de valores (escala 15 – 75)

| Nivel de SDE | Percentil | Rango | % |
|--------------|-----------|-------------------|-----|
| Sin SDE | 25 | Valores \leq 23 | 27% |
| Bajo | 50 | 24 - 28 | 29% |
| Moderado | 75 | 29 - 33 | 23% |
| Alto | 100 | Valores \geq 34 | 21% |

Con la finalidad de establecer un criterio más preciso para la población que se puede considerar si presenta cierto nivel del SDE, se decidió considerar únicamente a la población registrada como alto (21%). En la figura 1 se ilustra la distribución de frecuencias de los totales en los cuestionarios para evaluar SDE por cuartiles.

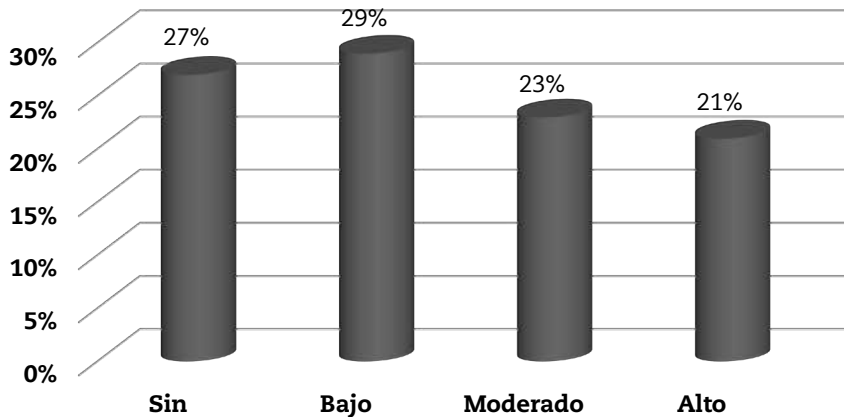


Figura 1.- Distribución de frecuencias sobre el cuestionario de SDE

En consideración de la distribución y la escala de la prueba (15 – 75), únicamente el 21% de la población presenta el síndrome y en general los niveles de SDE son bajos.

Con relación a cada dimensión que conforman la variable SDE en la tabla 30 se presentan los descriptivos para estas sus tres dimensiones.

Tabla 30

Análisis descriptivo de las tres dimensiones que conforman la variable SDE

| Dimensiones | N | Mínimo | Máximo | Media | Desv. típ. |
|---------------------------|-----|--------|--------|-------|------------|
| Despersonalización | 234 | 3 | 25 | 7.94 | 3.470 |
| Agotamiento Emocional | 234 | 5 | 25 | 11.20 | 4.538 |
| Baja realización personal | 234 | 5 | 25 | 9.47 | 3.338 |

Se observa que la media más alta la reporta la dimensión de agotamiento emocional siendo también la dimensión con la desviación típica más grande. La despersonalización es la dimensión que refleja la media más baja y la baja realización personal es la dimensión con la desviación típica más pequeña.

Diferencia de medias

El análisis de varianza ANOVA realizado para la edad y número de años laborados en la institución, no reportaron diferencias estadísticamente

significativas, así como en la prueba t no se reportan diferencias entre los profesores que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores y los profesores que además de sus labores como profesor investigador, desempeñan algún cargo administrativo.

En la tabla 31, se presentan los resultados de la prueba t por género.

Tabla 31

Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de la variable SDE por género

| Dimensión | Género | N | Media | Desviación típica | t | Sig. (bilateral) |
|---------------------------|--------|-----|-------|-------------------|--------|------------------|
| Despersonalización | | | | | -.350 | .727 |
| | Hombre | 109 | 8.01 | 3.468 | | |
| | Mujer | 108 | 8.18 | 3.549 | | |
| Agotamiento Emocional | | | | | -3.030 | .003* |
| | Hombre | 109 | 10.47 | 4.362 | | |
| | Mujer | 108 | 12.31 | 4.613 | | |
| Baja realización personal | | | | | .591 | .555 |
| | Hombre | 109 | 9.68 | 3.402 | | |
| | Mujer | 108 | 9.41 | 3.368 | | |

Nota: * $p \leq .05$

Tabla 32

Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de la variable SDE por estado civil

| Dimensión | Estado Civil | N | Media | Desviación típica | t | Sig. (bilateral) |
|---------------------------|--------------|-----|-------|-------------------|-------|------------------|
| Despersonalización | | | | | 1.879 | .062 |
| | Soltero | 66 | 8.62 | 4.018 | | |
| | Casado | 167 | 7.68 | 3.212 | | |
| Agotamiento Emocional | | | | | 3.353 | .001* |
| | Soltero | 66 | 12.73 | 5.058 | | |
| | Casado | 167 | 10.56 | 4.173 | | |
| Baja realización personal | | | | | -.019 | .985 |
| | Soltero | 66 | 9.47 | 2.758 | | |
| | Casado | 167 | 9.48 | 3.558 | | |

Nota: * $p \leq .05$

Se observa que existen diferencias de género con respecto a los niveles de agotamiento emocional siendo las mujeres las que mayor nivel registran. La tabla 32, presenta los resultados que se reportan por estado civil.

Nuevamente la dimensión sobre agotamiento emocional muestra diferencias estadísticamente significativas con respecto al estado civil. Se aprecia que los solteros son los que registran la media más alta de estas dos poblaciones.

La tabla 33, presenta los resultados de la prueba t para evaluar las diferencias entre los profesores que sí acreditan el perfil que exige el PROMEP.

Tabla 33

Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de la variable SDE sobre la acreditación del perfil PROMEP

| Dimensión | PROMEP | N | Media | Desviación típica | t | Sig. (bilateral) |
|---------------------------|--------|-----|-------|-------------------|--------|------------------|
| Despersonalización | | | | | -0.269 | .788 |
| | SI | 99 | 7.87 | 3.457 | | |
| | No | 135 | 7.99 | 3.491 | | |
| Agotamiento Emocional | | | | | 1.242 | .216 |
| | SI | 99 | 11.63 | 5.070 | | |
| | No | 135 | 10.88 | 4.096 | | |
| Baja realización personal | | | | | -2.278 | .024* |
| | SI | 99 | 8.90 | 2.256 | | |
| | No | 135 | 9.90 | 3.902 | | |

Nota: * $p \leq .05$

Existe una diferencia estadísticamente significativa en los niveles de baja realización personal entre los que sí han acreditado el perfil exigido por el Programa de Mejoramiento al Profesorado (PROMEP) y los profesores que no lo acreditan. Se observa que son los profesores que no acreditan el perfil los que reportan una media mayor en la dimensión sobre baja realización personal.

Con relación al comparativo realizado entre los profesores que además de sus actividades docentes y de investigación desarrollan un cargo administrativo, no se presentaron diferencias estadísticamente significativas con relación a los profesores que solo están dedicados a las actividades académicas.

La tabla 34, presenta los resultados de un ANOVA para evaluar diferencias de medias poblacionales entre las diferentes Divisiones Académicas con relación a las dimensiones de la variable SDE.

Tabla 34

Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de la variable SDE por División Académica

| Variable | División Académica | N | Media | Desviación típica | F | Sig. |
|---------------------------|------------------------------------|----|-------|-------------------|-------|-------|
| Despersonalización | | | | | 2.504 | .013* |
| | Ciencias Agropecuarias | 28 | 9.18 | 4.287 | | |
| | Ciencias de la Salud | 28 | 7.50 | 4.299 | | |
| | Ciencias Económico Administrativas | 19 | 10.37 | 4.609 | | |
| | Ciencias Sociales y Humanidades | 18 | 8.00 | 2.401 | | |
| | Educación y Artes | 27 | 7.59 | 2.454 | | |
| | Ingeniería y Arquitectura | 27 | 8.37 | 3.743 | | |
| | Informática y Sistemas | 31 | 7.00 | 2.408 | | |
| | Ciencias Biológicas | 27 | 7.30 | 2.493 | | |
| | Ciencias Básicas | 29 | 7.07 | 2.951 | | |
| Agotamiento Emocional | | | | | 1.237 | .281 |
| | Ciencias Agropecuarias | 28 | 12.68 | 5.034 | | |
| | Ciencias de la Salud | 19 | 12.37 | 5.408 | | |
| | Ciencias Económico Administrativas | 27 | 11.89 | 4.318 | | |
| | Ciencias Sociales y Humanidades | 27 | 11.52 | 4.182 | | |
| | Educación y Artes | 31 | 11.35 | 3.980 | | |
| | Ingeniería y Arquitectura | 27 | 10.48 | 5.374 | | |
| | Informática y Sistemas | 29 | 10.45 | 3.897 | | |
| | Ciencias Biológicas | 18 | 10.22 | 3.116 | | |
| | Ciencias Básicas | 28 | 9.86 | 4.836 | | |
| Baja realización personal | | | | | 1.627 | .118 |
| | Ciencias Agropecuarias | 28 | 9.43 | 2.044 | | |
| | Ciencias de la Salud | 28 | 10.07 | 5.242 | | |
| | Ciencias Económico Administrativas | 19 | 11.53 | 4.155 | | |
| | Ciencias Sociales y Humanidades | 18 | 9.72 | 4.688 | | |
| | Educación y Artes | 27 | 8.52 | 2.173 | | |
| | Ingeniería y Arquitectura | 27 | 9.19 | 3.000 | | |
| | Informática y Sistemas | 31 | 8.61 | 2.459 | | |
| | Ciencias Biológicas | 27 | 9.37 | 2.151 | | |
| | Ciencias Básicas | 29 | 9.62 | 3.029 | | |

Nota: * $p \leq .05$.

Se observa que únicamente la despersonalización muestra una diferencia significativa en las diferentes Divisiones Académicas contempladas en el estudio, siendo la División de Ciencias Económico Administrativas y la División Académica de Ciencias Agropecuarias las que mayores niveles registran.

Con relación a la División Académica de Ciencias Económico Administrativas esto se puede explicar en función de la cantidad de alumnos que maneja, pues es una de las divisiones con mayor número de alumnos por profesor de toda la universidad (UJAT, 2012c).

Análisis de Correlación

En el análisis de correlación de las dimensiones del SDE con la edad y el número de años laborados en la institución, únicamente la edad registró una correlación negativa muy baja con el agotamiento emocional de $r^2 = -.146$, lo que indica que de manera general son los más jóvenes los que reportan un mayor nivel de agotamiento pero no de manera concluyente ya que la correlación es muy baja.

Conflicto de Rol

Descriptivos

Los niveles de conflicto de rol (sin conflicto, bajo, moderado y alto) se obtuvieron de los puntajes de la escala que fueron analizados en primer término a través de la distribución de frecuencias, en esta se observa una distribución normal con un valor mínimo registrado de 20 y un valor máximo de 95, una curtosis de $-.103$, una media de 52.59 y una desviación estándar de 15.408, sobre una escala general de 20 a 100 puntos que corresponde a la sumatoria de todas las respuestas por cada pregunta del cuestionario. Con la finalidad de establecer categorías de análisis se decidió identificar los cuartiles de la distribución y se derivaron las categorías presentadas en la tabla 35.

Tabla 35
Niveles de conflicto de rol, rango de valores (escala 20 – 100)

| Nivel de conflicto | Percentil | Rango | % |
|--------------------|-----------|-------------------|-----|
| Sin Conflicto. | 25 | Valores \leq 42 | 26% |
| Bajo. | 50 | 43 – 52 | 26% |
| Moderado. | 75 | 53 – 62 | 25% |
| Alto. | 100 | Valores \geq 63 | 23% |

En consideración de la distribución y la escala de la prueba (20 – 100), como se observa en la 35, el 23% de la muestra presenta un nivel alto de conflicto de rol, otro 25% un nivel moderado, un 26% percibe conflicto de rol en un nivel bajo y un 26% no percibe conflicto. Por tanto, el 74% de la muestra aprecia algún nivel de conflicto de rol. En la figura 2, se ilustran de manera gráfica estos resultados.

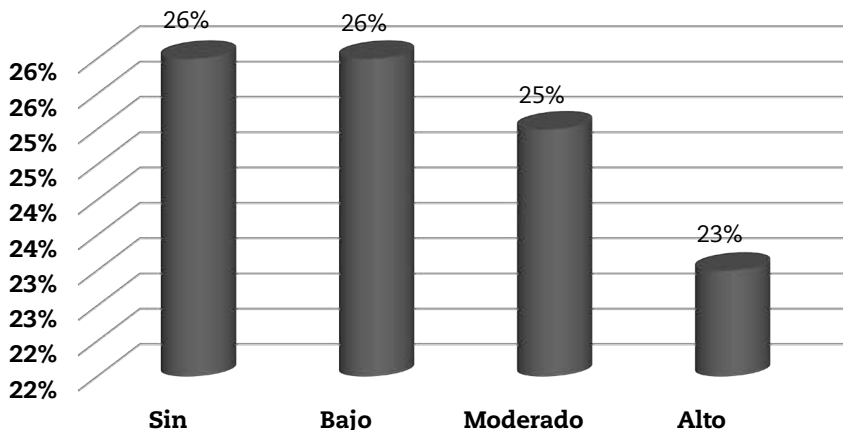


Figura 2. Distribución de frecuencias que identifican niveles de conflicto de rol

Los tipos de conflicto de rol se identificaron a través del análisis estadístico descriptivo con el que se identificó en qué dimensiones se presentó un mayor conflicto de rol, resultados que se observan en la tabla 36.

Tabla 36

Análisis descriptivo de las cinco dimensiones que conforman la variable Conflicto de Rol (escala 20 – 100)

| Dimensión (Conflicto de rol) | N | Mínimo | Máximo | Media | Desv. típica |
|-------------------------------------|----------|---------------|---------------|--------------|---------------------|
| Con las normas | 234 | 2 | 20 | 11.79 | 4.463 |
| Con los valores | 234 | 3 | 20 | 8.28 | 4.035 |
| Con los recursos | 234 | 4 | 20 | 12.68 | 4.283 |
| Con los relaciones | 233 | 3 | 20 | 10.08 | 4.482 |
| Con las capacidades | 233 | 4 | 20 | 9.84 | 4.033 |

Se observa que la media más alta se reporta en la dimensión de conflicto con los recursos, y la más baja el conflicto con los valores. En cuanto a la desviación estándar la dimensión más dispersa es el conflicto con las relaciones y la menor es el conflicto con las capacidades.

Diferencia de medias

Con respecto a la edad, número de años laborados en la institución, género, pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores, acreditación del perfil PROMEP y cargo administrativo, no se reporta evidencia de una diferencia estadísticamente significativa. En la tabla 37, se presenta los resultados de la prueba t por estado civil para cada una de las dimensiones de la variable bajo estudio.

Se distingue que existe una diferencia entre los solteros y los casados con relación al conflicto de valores, siendo los casados los que presentan la media más alta.

La tabla 38, presenta los resultados de un ANOVA para evaluar diferencias de medias poblacionales entre las diferentes Divisiones Académicas con relación a las dimensiones del conflicto de rol. Se observa una diferencia estadísticamente significativa entre las divisiones en la dimensión Conflicto con los Valores, en donde la media más alta se ubica en la División Académica de Educación y Artes y la más baja en la División Académica de Ciencias Biológicas.

Tabla 37

Comparación de las medias poblacionales de las dimensiones de la variable Conflicto de Rol por estado civil

| Dimensión | Estado civil | N | Media | Desviación típica | t | Sig. (bilateral) |
|-------------------------------|--------------|-----|-------|-------------------|--------|------------------|
| Conflicto-Demandas Normativas | | | | | -0.971 | .333 |
| | Soltero | 66 | 11.38 | 4.617 | | |
| | Casado | 167 | 12.01 | 4.373 | | |
| Conflicto-Valores | | | | | -2.546 | .012* |
| | Soltero | 66 | 7.24 | 3.705 | | |
| | Casado | 167 | 8.72 | 4.092 | | |
| Conflicto-Recursos | | | | | -1.378 | .169 |
| | Soltero | 66 | 12.09 | 4.338 | | |
| | Casado | 167 | 12.95 | 4.240 | | |
| Conflicto-Relaciones | | | | | .033 | .974 |
| | Soltero | 66 | 10.11 | 4.192 | | |
| | Casado | 166 | 10.08 | 4.611 | | |
| Conflicto-Capacidades | | | | | -1.751 | .081 |
| | Soltero | 66 | 9.14 | 4.015 | | |
| | Casado | 166 | 10.16 | 4.001 | | |

Nota: * $p \leq .05$

Otra de las dimensiones en las que se localizó diferencias entre las divisiones es la dimensión de Conflicto con los Recursos, presentando la media más alta nuevamente en la División Académica de Educación y Artes, y la más baja en la División Académica de Informática y Sistemas.

Por último, se reportó diferencias en las divisiones en la dimensión Conflicto con las relaciones, presentando la media más alta otra vez la División Académica de Educación y Artes y la más baja en la División Académica de Informática y Sistemas.

Tabla 38

Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de la variable Conflicto de Rol por división académica

| Variable | División Académica | N | Media | Desviación típica | F | Sig. |
|-------------------------------|------------------------------------|----|-------|-------------------|-------|-------|
| Conflicto-Demandas Normativas | | | | | 1.606 | .124 |
| | Ciencias Agropecuarias | 28 | 10.39 | 4.909 | | |
| | Ciencias de la Salud | 28 | 11.39 | 3.594 | | |
| | Ciencias Económico Administrativas | 19 | 13.11 | 4.783 | | |
| | Ciencias Sociales y Humanidades | 18 | 12.28 | 4.968 | | |
| | Educación y Artes | 27 | 12.93 | 4.938 | | |
| | Ingeniería y Arquitectura | 27 | 10.96 | 4.450 | | |
| | Informática y Sistemas | 31 | 10.52 | 3.723 | | |
| | Ciencias Biológicas | 27 | 12.26 | 4.662 | | |
| | Ciencias Básicas | 29 | 13.03 | 3.914 | | |
| Conflicto-Valores | | | | | 2.018 | .045* |
| | Ciencias Agropecuarias | 28 | 7.75 | 3.874 | | |
| | Ciencias de la Salud | 28 | 7.50 | 2.701 | | |
| | Ciencias Económico Administrativas | 19 | 8.00 | 4.472 | | |
| | Ciencias Sociales y Humanidades | 18 | 9.67 | 4.379 | | |
| | Educación y Artes | 27 | 10.44 | 5.388 | | |
| | Ingeniería y Arquitectura | 27 | 8.37 | 3.914 | | |
| | Informática y Sistemas | 31 | 7.32 | 3.400 | | |
| | Ciencias Biológicas | 27 | 7.22 | 3.068 | | |
| | Ciencias Básicas | 29 | 8.79 | 4.254 | | |
| Conflicto-Recursos | | | | | 3.650 | .001* |
| | Ciencias Agropecuarias | 28 | 12.18 | 4.481 | | |
| | Ciencias de la Salud | 28 | 11.86 | 3.768 | | |
| | Ciencias Económico Administrativas | 19 | 14.26 | 4.227 | | |
| | Ciencias Sociales y Humanidades | 18 | 11.83 | 5.328 | | |
| | Educación y Artes | 27 | 14.85 | 4.276 | | |
| | Ingeniería y Arquitectura | 27 | 13.37 | 3.628 | | |
| | Informática y Sistemas | 31 | 10.19 | 3.683 | | |
| | Ciencias Biológicas | 27 | 11.96 | 4.052 | | |
| | Ciencias Básicas | 29 | 14.10 | 3.792 | | |

Tabla 38. Continuación

Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de la variable Conflicto de Rol por división académica

| Variable | División Académica | N | Media | Desviación típica | F | Sig. |
|-----------------------|------------------------------------|----|-------|-------------------|-------|-------|
| Conflicto-Relaciones | | | | | 2.994 | .003* |
| | Ciencias Agropecuarias | 27 | 9.44 | 4.309 | | |
| | Ciencias de la Salud | 28 | 10.75 | 4.222 | | |
| | Ciencias Económico Administrativas | 19 | 10.05 | 4.755 | | |
| | Ciencias Sociales y Humanidades | 18 | 11.22 | 4.596 | | |
| | Educación y Artes | 27 | 12.81 | 5.400 | | |
| | Ingeniería y Arquitectura | 27 | 10.70 | 4.366 | | |
| | Informática y Sistemas | 31 | 7.84 | 3.318 | | |
| | Ciencias Biológicas | 27 | 9.15 | 4.139 | | |
| | Ciencias Básicas | 29 | 9.45 | 4.014 | | |
| Conflicto-Capacidades | | | | | 1.325 | .232 |
| | Ciencias Agropecuarias | 27 | 10.41 | 4.651 | | |
| | Ciencias de la Salud | 28 | 10.14 | 4.327 | | |
| | Ciencias Económico Administrativas | 19 | 11.00 | 4.243 | | |
| | Ciencias Sociales y Humanidades | 18 | 10.61 | 4.642 | | |
| | Educación y Artes | 27 | 10.67 | 4.206 | | |
| | Ingeniería y Arquitectura | 27 | 10.19 | 3.971 | | |
| | Informática y Sistemas | 31 | 8.94 | 3.530 | | |
| | Ciencias Biológicas | 27 | 8.41 | 3.587 | | |
| | Ciencias Básicas | 29 | 9.00 | 3.082 | | |

Nota: * $p \leq .05$.

Análisis de Correlación

No se reporta correlación de la variable y sus dimensiones con relación a la edad y el número de años laborados en la institución.

Ambigüedad de Rol

Descriptivos

Los niveles de ambigüedad de rol (sin ambigüedad, bajo, moderado y alto) se obtuvieron de los puntajes de la escala de ambigüedad de rol que fueron analizados en primer término a través de la distribución de

frecuencias, en esta se observa una distribución normal con un valor mínimo registrado de 25 y un valor máximo de 95, una curtosis de .317, una media de 73.19 y una desviación estándar de 13.387, sobre una escala general de 20 a 100 puntos que corresponde a la sumatoria de todas las respuestas por cada pregunta del cuestionario. Con la finalidad de establecer categorías de análisis se decidió identificar los cuartiles de la distribución y se derivaron las categorías presentadas en la tabla 39.

Tabla 39
Niveles de ambigüedad de rol, rango de valores (escala 20 –100)

| Nivel de ambigüedad | Percentil | Rango | % |
|---------------------|-----------|-------------------|-----|
| Sin Ambigüedad. | 100 | Valores \leq 85 | 24% |
| Bajo. | 75 | 76 – 84 | 22% |
| Moderado. | 50 | 65– 75 | 28% |
| Alto. | 25 | Valores \geq 64 | 26% |

En consideración de la distribución y la escala de la prueba (20 – 100), el 26% de la muestra presenta un nivel alto de ambigüedad de rol, otro 28% un nivel moderado y un 28% percibe ambigüedad de rol en un nivel bajo. Por tanto, el 76% aprecia ambigüedad de rol en las dimensiones bajo estudio. En la figura 3 se puede observar de manera gráfica estos resultados.

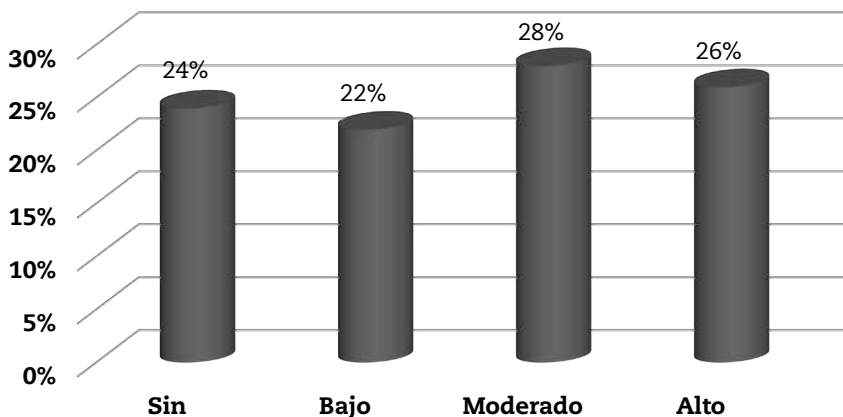


Figura 3. Distribución de frecuencias que identifican niveles de ambigüedad de rol

Esta figura permite observar que el 26% de la muestra percibe un nivel alto de ambigüedad de rol, pero el mayor porcentaje se refleja como un nivel moderado del fenómeno bajo estudio (28%).

Los tipos de ambigüedad de rol se identificaron a través de análisis estadístico descriptivo con el que se identificó en qué dimensiones se presentó una mayor ambigüedad de rol, resultados que se observan en la tabla 40.

Tabla 40

Análisis descriptivo de las dimensiones que conforman la variable Ambigüedad de Rol

| Dimensión | N | Mínimo | Máximo | Media | Desv. típica |
|--|-----|--------|--------|-------|--------------|
| Ambigüedad de Rol en la Autonomía | 234 | 4 | 20 | 16.17 | 3.327 |
| Ambigüedad de Rol con los niveles de Autoridad y Responsabilidad | 234 | 4 | 20 | 16.92 | 3.133 |
| Ambigüedad de Rol con las demandas | 234 | 4 | 20 | 13.51 | 3.821 |
| Ambigüedad de rol en la contribución | 234 | 4 | 20 | 16.18 | 3.608 |
| Ambigüedad de rol con las normas establecidas | 234 | 4 | 20 | 14.01 | 3.583 |

Considerando el sentido de las frases para identificar ambigüedad, en el que las puntuaciones más bajas dan evidencia del problema, la mayor ambigüedad se observa en relación a las demandas y a las normas institucionales, en contraposición la menor ambigüedad se reporta en los niveles de autoridad y responsabilidad que perciben los profesores de Cuerpos Académicos.

Diferencia de medias

Con respecto al análisis para determinar posibles diferencias poblacionales con relación a las variables sociodemográficas, ninguna de ellas presenta una diferencia estadísticamente significativa con excepción del estado civil cuyos resultados se presentan en la tabla 41.

Tabla 41

Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de la variable Ambigüedad de Rol por estado civil

| Dimensión | Estado civil | N | Media | Desviación típica | t | Sig. (bilateral) |
|--|--------------|-----|-------|-------------------|-------|------------------|
| Ambigüedad de Rol en la Autonomía | | | | | 1.822 | .070 |
| | Soltero | 66 | 16.79 | 3.131 | | |
| | Casado | 167 | 15.91 | 3.381 | | |
| Ambigüedad de Rol con los niveles de Autoridad y Responsabilidad | | | | | 2.258 | .025* |
| | Soltero | 66 | 17.64 | 2.732 | | |
| | Casado | 167 | 16.62 | 3.241 | | |
| Ambigüedad de Rol con las demandas | | | | | 1.532 | .127 |
| | Soltero | 66 | 14.09 | 3.581 | | |
| | Casado | 167 | 13.25 | 3.875 | | |
| Ambigüedad de rol en la contribución | | | | | .965 | .335 |
| | Soltero | 66 | 16.53 | 3.049 | | |
| | Casado | 167 | 16.02 | 3.804 | | |
| Ambigüedad de rol con las normas | | | | | 1.024 | .307 |
| | Soltero | 66 | 14.36 | 3.533 | | |
| | Casado | 167 | 13.83 | 3.583 | | |

Nota: * $p \leq .05$

Se observan diferencias estadísticamente significativas por estado civil en relación a la dimensión sobre ambigüedad de rol con los niveles de autoridad y responsabilidad, siendo los casados los que perciben un mayor nivel de ambigüedad al reportar la media más baja de la escala.

Análisis de Correlación

Con relación a la ambigüedad de rol tampoco se observó correlación de las variables edad y número de años laborados en la institución con relación a la variable y sus dimensiones.

Satisfacción Laboral

Descriptivos

Los puntajes obtenidos en la escala de satisfacción laboral fueron analizados en primer término a través de la distribución de frecuencias, en esta se observa una distribución normal con un valor mínimo registrado de 5 y un valor máximo de 100, una curtosis de .725, una media de 67.46 y una desviación estándar de 14.53 sobre una escala general de 20 a 100 puntos que corresponde a la sumatoria de todas las respuestas por cada pregunta del cuestionario. Con la finalidad de establecer categorías de análisis se decidió identificar los cuartiles de la distribución y se derivan las categorías presentadas en la tabla 42.

Tabla 42

Niveles de satisfacción laboral, rango de valores (escala 20 – 100)

| Satisfacción Laboral | Percentil | Rango | % |
|----------------------|-----------|-------------------|------|
| Insatisfecho. | 25 | Valores \leq 59 | 26.9 |
| Poco Satisfecho. | 50 | 60 – 68 | 23.9 |
| Satisfecho. | 75 | 69 – 77 | 24.4 |
| Muy Satisfecho. | 100 | Valores \geq 78 | 24.8 |

Con la finalidad de establecer un criterio más preciso para la población que se puede considerar que está insatisfecha, se considerará únicamente la población registrada abajo del percentil 25 (26.9%) como está señalado en la tabla 23.

En la figura 4, se ilustra la distribución de frecuencias de los totales en los cuestionarios para evaluar el nivel de satisfacción por cuartiles.

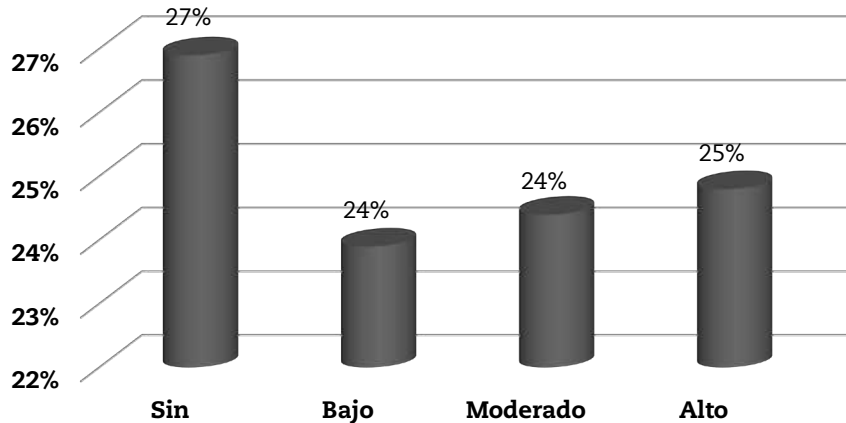


Figura 4. Distribución de frecuencias sobre el contenido del cuestionario de satisfacción laboral

En consideración de la distribución y la escala de la prueba (20 – 100), únicamente el 24.8% de la población se presenta satisfecho laboralmente, sin embargo el 26.9% de la Población bajo Estudio se percibe insatisfecho laboralmente.

A través de análisis estadístico descriptivo se identificó en qué dimensiones se presentó una mayor insatisfacción laboral y los resultados se presentan en la tabla 43.

Tabla 43

Análisis descriptivo de las dimensiones que conforman la variable Satisfacción Laboral

| Dimensión | N | Mínimo | Máximo | Media | Desv. típica |
|---|-----|--------|--------|-------|--------------|
| Condiciones de Trabajo | 234 | 4 | 20 | 13.21 | 3.988 |
| Oportunidades de Promoción | 234 | 4 | 20 | 12.50 | 4.025 |
| Reconocimiento | 234 | 4 | 20 | 12.45 | 4.347 |
| Logro | 234 | 4 | 20 | 17.53 | 2.862 |
| Compensación | 234 | 4 | 20 | 11.77 | 3.632 |
| Ambigüedad de rol con las normas establecidas | 234 | 4 | 20 | 14.01 | 3.583 |

Se observa que la dimensión que reporta la media más alta es el sentido de logro siendo ésta también la menos dispersa con una desviación

estándar de 2.862, en contraste con la media más baja que se reporta en la percepción del reconocimiento siendo de manera coincidente ésta también la más dispersa.

Diferencia de medias

En lo que concierne a la satisfacción laboral no se reportan diferencias estadísticamente significativas con relación al género, la edad, la pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores y la acreditación del perfil PROMEP.

En la tabla 44, se presentan los resultados de la prueba t para la variable estado civil.

Tabla 44

Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de la variable satisfacción laboral por estado civil

| Dimensión | Estado civil | N | Media | Desviación típica | t | Sig. (bilateral) |
|----------------------------|--------------|-----|-------|-------------------|--------|------------------|
| Condiciones de Trabajo | | | | | -1.204 | .230 |
| | Soltero | 66 | 12.70 | 4.598 | | |
| | Casado | 167 | 13.40 | 3.722 | | |
| Oportunidades de Promoción | | | | | -1.441 | .151 |
| | Soltero | 66 | 11.89 | 3.915 | | |
| | Casado | 167 | 12.74 | 4.065 | | |
| Reconocimiento | | | | | -1.861 | .064 |
| | Soltero | 66 | 11.61 | 4.343 | | |
| | Casado | 167 | 12.78 | 4.329 | | |
| Logro | | | | | -.825 | .410 |
| | Soltero | 66 | 17.27 | 3.321 | | |
| | Casado | 167 | 17.62 | 2.670 | | |
| Compensación | | | | | -2.617 | .009* |
| | Soltero | 66 | 10.77 | 3.972 | | |
| | Casado | 167 | 12.13 | 3.402 | | |

Nota: * $p \leq .05$

Se observa que sí existe una diferencia significativa sobre la compensación con relación al estado civil siendo los solteros los que presentan valores más elevados de insatisfacción.

La tabla 45, presenta los resultados para los profesores que desempeñan un cargo administrativo además de sus funciones académicas y que pertenecen a un cuerpo académico dentro de su respectiva división académica.

Tabla 45

Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de la variable satisfacción laboral sobre el desempeño de un cargo administrativo

| Dimensión | Cargo administrativo | N | Media | Desviación típica | t | Sig. (bilateral) |
|----------------------------|----------------------|-----|-------|-------------------|-------|------------------|
| Condiciones de Trabajo | | | | | 2.000 | .047* |
| | Si | 48 | 14.23 | 4.117 | | |
| | No | 186 | 12.95 | 3.922 | | |
| Oportunidades de Promoción | | | | | 2.514 | .013* |
| | Si | 48 | 13.79 | 4.346 | | |
| | No | 186 | 12.17 | 3.881 | | |
| Reconocimiento | | | | | 1.624 | .106 |
| | Si | 48 | 13.35 | 4.983 | | |
| | No | 186 | 12.22 | 4.150 | | |
| Logro | | | | | 1.347 | .179 |
| | Si | 48 | 18.02 | 3.225 | | |
| | No | 186 | 17.40 | 2.755 | | |
| Compensación | | | | | .662 | .509 |
| | Si | 48 | 12.08 | 3.940 | | |
| | No | 186 | 11.69 | 3.555 | | |

Nota: * $p \leq .05$

Se observa que existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de satisfacción con relación a las dimensiones de condiciones de trabajo y oportunidades de promoción siendo en ambos casos los que no tienen un cargo administrativo quienes registran un nivel más bajo de satisfacción con respecto a estas dos dimensiones.

La tabla 46, presenta los resultados de un ANOVA para evaluar diferencias de medias poblacionales de los años laborados en la institución con relación a las dimensiones de la satisfacción laboral.

Tabla 46

Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de la variable satisfacción laboral por años laborados en la institución

| Dimensión | Años laborados en la institución | N | Media | Desviación típica | t | Sig. (bilateral) |
|----------------------------|----------------------------------|----|-------|-------------------|-------|------------------|
| Condiciones de Trabajo | | | | | .394 | .757 |
| | 1 a 10 | 53 | 12.98 | 4.102 | | |
| | 11 a 20 | 83 | 13.02 | 4.117 | | |
| | 21 a 30 | 84 | 13.61 | 3.780 | | |
| | 31 a 45 | 10 | 13.40 | 4.477 | | |
| Oportunidades de Promoción | | | | | 1.309 | .272 |
| | 1 a 10 | 53 | 12.72 | 4.007 | | |
| | 11 a 20 | 83 | 12.02 | 4.042 | | |
| | 21 a 30 | 84 | 12.99 | 3.913 | | |
| | 31 a 45 | 10 | 11.00 | 4.989 | | |
| Reconocimiento | | | | | 1.390 | .247 |
| | 1 a 10 | 53 | 12.11 | 4.798 | | |
| | 11 a 20 | 83 | 12.14 | 4.387 | | |
| | 21 a 30 | 84 | 13.21 | 3.887 | | |
| | 31 a 45 | 10 | 11.20 | 4.756 | | |
| Logro | | | | | 2.854 | .038* |
| | 1 a 10 | 53 | 18.13 | 1.798 | | |
| | 11 a 20 | 83 | 16.82 | 3.465 | | |
| | 21 a 30 | 84 | 17.76 | 2.660 | | |
| | 31 a 45 | 10 | 18.10 | 2.961 | | |
| Compensación | | | | | 1.091 | .354 |
| | 1 a 10 | 53 | 11.34 | 3.562 | | |
| | 11 a 20 | 83 | 11.51 | 3.817 | | |
| | 21 a 30 | 84 | 12.33 | 3.420 | | |
| | 31 a 45 | 10 | 11.50 | 3.979 | | |

Nota: * $p \leq .05$

Se observa una diferencia para los rangos de años laborados en la institución establecidos con respecto a la dimensión de logro siendo el rango entre 11 y 20 años de años laborados en la institución el que reporta menor satisfacción.

La tabla 47, presenta los resultados con relación a las dimensiones de la satisfacción laboral entre las diferentes Divisiones Académicas. Se observa que la percepción sobre las condiciones de trabajo es significativamente diferente para cada división, siendo la División Académica de Ingeniería y Arquitectura la que presenta los niveles más bajos de satisfacción laboral y la División Académica de Ciencias Biológicas la que reporta la media más alta de esta dimensión.

Tabla 47
Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de la variable satisfacción laboral por división académica

| Variable | División Académica | N | Media | Desviación típica | F | Sig. |
|----------------------------|------------------------------------|----|-------|-------------------|-------|-------|
| Condiciones de Trabajo | | | | | 4.400 | .000* |
| | Ciencias Agropecuarias | 28 | 13.86 | 2.758 | | |
| | Ciencias de la Salud | 28 | 12.89 | 4.433 | | |
| | Ciencias Económico Administrativas | 19 | 11.68 | 4.398 | | |
| | Ciencias Sociales y Humanidades | 18 | 13.56 | 4.033 | | |
| | Educación y Artes | 27 | 12.37 | 3.764 | | |
| | Ingeniería y Arquitectura | 27 | 10.15 | 3.655 | | |
| | Informática y Sistemas | 31 | 14.71 | 4.100 | | |
| | Ciencias Biológicas | 27 | 14.81 | 3.151 | | |
| | Ciencias Básicas | 29 | 14.21 | 3.609 | | |
| Oportunidades de Promoción | | | | | 1.667 | .108 |
| | Ciencias Agropecuarias | 28 | 12.00 | 3.651 | | |
| | Ciencias de la Salud | 28 | 12.96 | 3.707 | | |
| | Ciencias Económico Administrativas | 19 | 12.16 | 3.976 | | |
| | Ciencias Sociales y Humanidades | 18 | 13.89 | 4.639 | | |
| | Educación y Artes | 27 | 12.30 | 3.338 | | |
| | Ingeniería y Arquitectura | 27 | 10.52 | 4.823 | | |
| | Informática y Sistemas | 31 | 12.74 | 4.049 | | |
| | Ciencias Biológicas | 27 | 13.89 | 3.355 | | |
| | Ciencias Básicas | 29 | 12.41 | 4.239 | | |

Tabla 47. Continuación

Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de la variable satisfacción laboral por división académica

| Variable | División Académica | N | Media | Desviación típica | F | Sig. |
|----------------|------------------------------------|----|-------|-------------------|-------|------|
| Reconocimiento | | | | | 1.133 | .342 |
| | Ciencias Agropecuarias | 28 | 11.93 | 4.216 | | |
| | Ciencias de la Salud | 28 | 13.64 | 3.694 | | |
| | Ciencias Económico Administrativas | 19 | 12.16 | 4.776 | | |
| | Ciencias Sociales y Humanidades | 18 | 13.50 | 3.502 | | |
| | Educación y Artes | 27 | 12.78 | 4.619 | | |
| | Ingeniería y Arquitectura | 27 | 10.67 | 4.279 | | |
| | Informática y Sistemas | 31 | 13.03 | 5.036 | | |
| | Ciencias Biológicas | 27 | 12.26 | 3.706 | | |
| | Ciencias Básicas | 29 | 12.24 | 4.688 | | |
| Logro | | | | | 1.538 | .145 |
| | Ciencias Agropecuarias | 28 | 17.36 | 1.985 | | |
| | Ciencias de la Salud | 28 | 16.71 | 4.429 | | |
| | Ciencias Económico Administrativas | 19 | 16.58 | 5.004 | | |
| | Ciencias Sociales y Humanidades | 18 | 17.39 | 3.127 | | |
| | Educación y Artes | 27 | 18.93 | 1.774 | | |
| | Ingeniería y Arquitectura | 27 | 17.67 | 2.130 | | |
| | Informática y Sistemas | 31 | 17.90 | 2.103 | | |
| | Ciencias Biológicas | 27 | 17.70 | 1.815 | | |
| | Ciencias Básicas | 29 | 17.17 | 2.221 | | |
| Compensación | | | | | 1.337 | .226 |
| | Ciencias Agropecuarias | 28 | 11.50 | 3.294 | | |
| | Ciencias de la Salud | 28 | 13.29 | 3.886 | | |
| | Ciencias Económico Administrativas | 19 | 10.68 | 2.829 | | |
| | Ciencias Sociales y Humanidades | 18 | 12.11 | 3.288 | | |
| | Educación y Artes | 27 | 11.74 | 4.373 | | |
| | Ingeniería y Arquitectura | 27 | 10.93 | 3.852 | | |
| | Informática y Sistemas | 31 | 11.29 | 3.866 | | |
| | Ciencias Biológicas | 27 | 11.56 | 3.274 | | |
| | Ciencias Básicas | 29 | 12.62 | 3.245 | | |

Nota: * $p \leq .05$.

Análisis de Correlación

Al igual que en las otras variables, la satisfacción laboral no reporta correlación con relación a la edad y número de años laborados en la institución.

Clima Organizacional

Descriptivos

Se analizó el Clima Organizacional para determinar la forma en que el profesor investigador lo percibe (de manera favorable o desfavorable). Los puntajes obtenidos en la escala fueron examinados en primer término a través de la distribución de frecuencias en la que se observa una distribución normal con un valor mínimo registrado de 27 y un valor máximo de 92, una curtosis de 1.260, una media de 63.21 y una desviación estándar de 8.844, sobre una escala general de 20 a 100 puntos que corresponde a la sumatoria de todas las respuestas por cada pregunta del cuestionario. Se identificaron los cuartiles de la distribución y se obtuvieron las categorías presentadas en la tabla 48.

Tabla 48

Niveles de aceptación de Clima Organizacional, rango de valores (escala 20-100)

| Clima Organizacional | Percentil | Rango | % |
|------------------------------------|-----------|-------------------|------|
| Percepción no favorable | 25 | Valores \leq 58 | 26.5 |
| Percepción moderadamente favorable | 50 | 59 - 63 | 25.2 |
| Percepción Favorable | 75 | 64 - 68 | 23.9 |
| Percepción altamente Favorable | 100 | Valores \geq 69 | 24.4 |

Con la finalidad de establecer un criterio más preciso para la población que se puede considerar que percibe un Clima Organizacional no favorable, se consideró únicamente la población registrada por debajo del percentil 25 (26.5%) como se señala en la tabla 48.

En la figura 5, se ilustra la distribución de frecuencias de los totales en los cuestionarios para evaluar el Clima Organizacional por cuartiles.

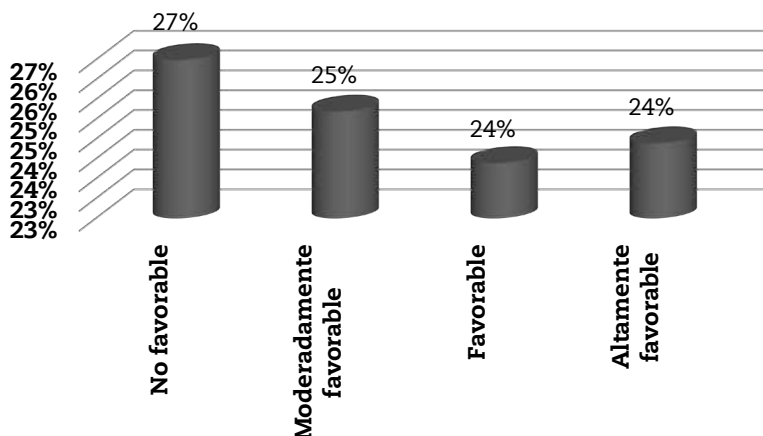


Figura 5. Distribución de frecuencias sobre el contenido del cuestionario de Clima Organizacional

En consideración de la distribución y la escala de la prueba (20-100), únicamente 24% de la Población bajo Estudio percibe un clima muy favorable; sin embargo, 27% percibe el Clima Organizacional no favorable para las dimensiones bajo estudio.

En la tabla 49, se presentan los estadísticos descriptivos para cada una de las dimensiones de la variable Clima Organizacional.

Tabla 49

Estadísticos descriptivos para las dimensiones del Clima Organizacional

| Dimensiones | N | Mínimo | Máximo | Media | Desv. típ. |
|---|-----|--------|--------|-------|------------|
| Libertad de cátedra | 234 | 4 | 20 | 13.65 | 3.079 |
| Interés por la investigación y el estudio | 234 | 4 | 17 | 10.95 | 2.469 |
| Autonomía en la toma de decisiones | 234 | 4 | 19 | 12.24 | 2.537 |
| Afiliación | 234 | 4 | 20 | 15.48 | 2.984 |
| Presión laboral | 234 | 4 | 20 | 10.89 | 3.305 |

Se observa que la dimensión de afiliación presenta la media más alta (15.48), lo que señala que en la muestra estudiada los profesores perciben el apoyo de sus colegas y un sentido de pertenencia a los grupos de trabajo. La

dimensión libertad de cátedra (13.65) indica que los profesores consideran que hay respeto por la misma, se puede decir que en la dimensión autonomía en la toma de decisiones (12.24) los profesores perciben que en la mayoría de las veces participan en la toma de decisiones.

La dimensión de interés por la investigación y el estudio (10.95) señala los valores de la media más bajos, lo que indica que los profesores perciben que no hay interés por la investigación y el estudio y la dimensión de presión laboral con el promedio de (10.89) muestra que los profesores no sienten la existencia de presión laboral.

Diferencia de medias

Con relación al análisis de las muestras poblacionales por edad, número de años laborados en la institución, pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores y el desempeño de un cargo administrativo además de las funciones académicas, no se reportan diferencias estadísticamente significativas.

En la tabla 50, se presentan los resultados de la prueba t por género en donde se aprecia una diferencia significativa en la dimensión de presión laboral en la cual los hombres perciben mayor presión que las mujeres respecto al Clima Organizacional.

En la tabla 51, se presentan los resultados de la prueba t para la variable estado civil, la cual registra una diferencia estadísticamente significativa sobre la libertad de cátedra en relación al estado civil siendo los solteros los que perciben un Clima Organizacional menos favorable en lo que respecta a libertad de cátedra.

La tabla 52 presenta los resultados de la prueba t para los profesores que acreditan el perfil PROMEP, y en ella se observa que existen diferencias entre los profesores que no acreditan el perfil PROMEP y los que sí lo tienen, ya que los primeros perciben un clima organizacional menos favorable con relación a la dimensión de libertad de cátedra.

La tabla 53, presenta los resultados de un ANOVA para evaluar diferencias de medias poblacionales entre las diferentes Divisiones Académicas con relación a las dimensiones de Clima Organizacional.

Tabla 50

Comparación de las medias poblacionales de las dimensiones de la variable Clima Organizacional por género

| Dimensión | Género | N | Media | Desvi. típica | t | Sig. (bilateral) |
|--|---------------|----------|--------------|----------------------|----------|-------------------------|
| Libertad de Cátedra | | | | | -.059 | .953 |
| | Hombre | 109 | 13.61 | 3.015 | | |
| | Mujer | 108 | 13.64 | 2.987 | | |
| Interés por la Investigación y el Estudio. | | | | | .309 | .758 |
| | Hombre | 109 | 11.02 | 2.491 | | |
| | Mujer | 108 | 10.92 | 2.353 | | |
| Autonomía en la toma de decisiones | | | | | .309 | .758 |
| | Hombre | 109 | 12.26 | 2.492 | | |
| | Mujer | 108 | 12.33 | 2.438 | | |
| Afiliación | | | | | 1.197 | .233 |
| | Hombre | 109 | 15.75 | 2.852 | | |
| | Mujer | 108 | 15.27 | 3.098 | | |
| Presión Laboral | | | | | 2.833 | .005* |
| | Hombre | 109 | 11.48 | 3.484 | | |
| | Mujer | 108 | 10.23 | 2.969 | | |

Nota: * $p \leq .05$

Tabla 51

Comparación de las medias poblacionales de las dimensiones de la variable Clima Organizacional por estado civil

| Dimensión | Estado civil | N | Media | Desvi. típica | t | Sig. (bilateral) |
|--|---------------------|----------|--------------|----------------------|----------|-------------------------|
| Libertad de Cátedra | | | | | -2.196 | .029* |
| | Soltero | 66 | 12.94 | 2.892 | | |
| | Casado | 167 | 13.92 | 3.123 | | |
| Interés por la Investigación y el Estudio. | | | | | -.296 | .767 |
| | Soltero | 66 | 10.86 | 2.111 | | |
| | Casado | 167 | 10.97 | 2.598 | | |
| Autonomía en la toma de decisiones | | | | | -.821 | .412 |
| | Soltero | 66 | 12.05 | 2.787 | | |
| | Casado | 167 | 12.35 | 2.420 | | |
| Afiliación | | | | | -1.135 | .258 |
| | Soltero | 66 | 15.14 | 3.286 | | |
| | Casado | 167 | 15.63 | 2.857 | | |
| Presión Laboral | | | | | -1.538 | .126 |
| | Soltero | 66 | 10.36 | 3.161 | | |
| | Casado | 167 | 11.10 | 3.356 | | |

Nota: * $p \leq .05$

Tabla 52

Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de la variable Clima Organizacional sobre la acreditación del perfil PROMEP

| Dimensión | PROMEP | N | Media | Desvi. típica | t | Sig. (bilateral) |
|--|--------|-----|-------|---------------|-------|------------------|
| Libertad de Cátedra | | | | | 3.173 | .002* |
| | Si | 99 | 14.34 | 2.939 | | |
| | No | 134 | 13.08 | 3.044 | | |
| Interés por la Investigación y el Estudio. | | | | | .935 | .351 |
| | Si | 99 | 11.14 | 2.507 | | |
| | No | 134 | 10.84 | 2.438 | | |
| Autonomía en la toma de decisiones | | | | | .561 | .575 |
| | Si | 99 | 12.35 | 2.379 | | |
| | No | 134 | 12.16 | 2.662 | | |
| Afiliación | | | | | .184 | .855 |
| | Si | 99 | 15.54 | 2.790 | | |
| | No | 134 | 15.46 | 3.126 | | |
| Presión Laboral | | | | | .281 | .779 |
| | Si | 99 | 10.96 | 3.377 | | |
| | No | 134 | 10.84 | 3.275 | | |

Nota: * $p \leq .05$

Tabla 53

Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de la variable Clima Organizacional por división académica

| Variable | División Académica | N | Media | Desviación típica | F | Sig. |
|---------------------|------------------------------------|----|-------|-------------------|-------|-------|
| Libertad de cátedra | | | | | 1.990 | .049* |
| | Ciencias Agropecuarias | 28 | 12.64 | 2.376 | | |
| | Ciencias de la Salud | 28 | 13.64 | 2.483 | | |
| | Ciencias Económico Administrativas | 19 | 12.11 | 2.492 | | |
| | Ciencias Sociales y Humanidades | 18 | 14.22 | 3.209 | | |
| | Educación y Artes | 27 | 14.33 | 3.922 | | |
| | Ingeniería y Arquitectura | 27 | 13.07 | 2.269 | | |
| | Informática y Sistemas | 31 | 13.48 | 4.210 | | |
| | Ciencias Biológicas | 27 | 14.70 | 3.010 | | |
| | Ciencias Básicas | 29 | 14.34 | 2.365 | | |

Tabla 53. Continuación

Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de la variable Clima Organizacional por división académica

| Variable | División Académica | N | Media | Desviación típica | F | Sig. |
|---|------------------------------------|----|-------|-------------------|-------|-------|
| Interés por la investigación y el estudio | | | | | 2.863 | .005* |
| | Ciencias Agropecuarias | 28 | 9.64 | 2.725 | | |
| | Ciencias de la Salud | 28 | 11.39 | 2.615 | | |
| | Ciencias Económico Administrativas | 19 | 11.68 | 1.668 | | |
| | Ciencias Sociales y Humanidades | 18 | 11.28 | 2.630 | | |
| | Educación y Artes | 27 | 10.56 | 2.926 | | |
| | Ingeniería y Arquitectura | 27 | 10.48 | 2.045 | | |
| | Informática y Sistemas | 31 | 10.35 | 2.074 | | |
| | Ciencias Biológicas | 27 | 12.11 | 2.276 | | |
| | Ciencias Básicas | 29 | 11.48 | 2.246 | | |
| Autonomía en la toma de decisiones | | | | | 3.853 | .000* |
| | Ciencias Agropecuarias | 28 | 11.43 | 2.395 | | |
| | Ciencias de la Salud | 28 | 11.64 | 2.556 | | |
| | Ciencias Económico Administrativas | 19 | 12.11 | 1.761 | | |
| | Ciencias Sociales y Humanidades | 18 | 12.83 | 2.036 | | |
| | Educación y Artes | 27 | 12.70 | 2.866 | | |
| | Ingeniería y Arquitectura | 27 | 12.15 | 2.032 | | |
| | Informática y Sistemas | 31 | 10.94 | 3.366 | | |
| | Ciencias Biológicas | 27 | 13.93 | 2.093 | | |
| | Ciencias Básicas | 29 | 12.83 | 1.754 | | |
| Afiliación | | | | | .474 | .874 |
| | Ciencias Agropecuarias | 28 | 15.11 | 2.514 | | |
| | Ciencias de la Salud | 28 | 15.57 | 3.605 | | |
| | Ciencias Económico Administrativas | 19 | 16.21 | 2.594 | | |
| | Ciencias Sociales y Humanidades | 18 | 15.83 | 2.256 | | |
| | Educación y Artes | 27 | 15.67 | 3.616 | | |
| | Ingeniería y Arquitectura | 27 | 15.41 | 2.952 | | |
| | Informática y Sistemas | 31 | 14.77 | 3.393 | | |
| | Ciencias Biológicas | 27 | 15.70 | 3.023 | | |
| | Ciencias Básicas | 29 | 15.48 | 2.400 | | |

Tabla 53. Continuación

Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de la variable Clima Organizacional por división académica

| Variable | División Académica | N | Media | Desviación típica | F | Sig. |
|-----------------|------------------------------------|----|-------|-------------------|------|------|
| Presión Laboral | | | | | .859 | .552 |
| | Ciencias Agropecuarias | 28 | 10.25 | 3.122 | | |
| | Ciencias de la Salud | 28 | 11.11 | 3.270 | | |
| | Ciencias Económico Administrativas | 19 | 11.05 | 2.697 | | |
| | Ciencias Sociales y Humanidades | 18 | 11.67 | 3.272 | | |
| | Educación y Artes | 27 | 9.85 | 3.900 | | |
| | Ingeniería y Arquitectura | 27 | 11.30 | 2.743 | | |
| | Informática y Sistemas | 31 | 11.00 | 4.123 | | |
| | Ciencias Biológicas | 27 | 11.59 | 3.400 | | |
| | Ciencias Básicas | 29 | 10.52 | 2.694 | | |

Nota: * $p \leq .05$.

En la tabla 53, se observan diferencias estadísticamente significativas para las dimensiones libertad de cátedra, interés por la investigación y el estudio y autonomía para la toma de decisiones con respecto a cada División Académica. También, se aprecia que en las tres dimensiones, la División Académica de Ciencias Biológicas es la que presenta una percepción más favorable que las demás Divisiones.

De forma particular la División Académica de Ciencias Económico Administrativas percibe el clima menos favorable para la libertad de cátedra. La División Académica de Ciencias Agropecuarias percibe un clima no favorable para estimular el interés en la investigación y el estudio; por último, la División Académica de Informática y Sistemas perciben un clima no favorable en lo respectivo a la autonomía en la toma de decisiones.

Análisis de correlación

Al realizar el análisis de correlación de las dimensiones de Clima Organizacional con la edad y el número de años laborados en la institución, se observa que únicamente la libertad de cátedra presenta una correlación negativa con el número de años laborados en la institución, sin embargo la correlación encontrada es muy débil (-.148*) por lo que con este resultado no se puede afirmar que exista una correlación importante a considerar entre las variables sociodemográficas y el Clima Organizacional (tabla 54).

Tabla 54.

Correlación de las dimensiones de Clima Organizacional con la edad y el número de años laborados en la institución de los sujetos bajo estudio

| Dimensiones | Libertad de Cátedra | Interés por la Investigación y el Estudio | Autonomía en la toma de decisiones | Afiliación | Presión Laboral | Edad | Años laborados en la institución |
|---|---------------------|---|------------------------------------|------------|-----------------|-------|----------------------------------|
| Libertad de cátedra | 1 | .181** | .361** | .214** | .301** | -.084 | -.148* |
| Interés por la investigación y el estudio | | 1 | .204** | .145* | .277** | .003 | -.004 |
| Autonomía en la toma de decisiones | | | 1 | .240** | .226** | -.026 | -.009 |
| Afiliación | | | | 1 | .066 | .063 | .082 |
| Presión laboral | | | | | 1 | .099 | .053 |
| Edad | | | | | | 1 | .745** |
| Años laborados en la institución | | | | | | | 1 |

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Capítulo IV

Resultados de la segunda fase del Proyecto de Investigación

Introducción

En el análisis de datos cualitativos es considerado un proceso realizado con cierto grado de sistematización en donde las labores comunes a todas las técnicas se basan en: a) reducción de datos; b) disposición y transformación de datos y c) obtención de resultados y verificación de conclusiones (Rodríguez, Gil y García, 1999).

Los resultados cualitativos de la segunda fase de recolección de datos a través de grupos de enfoques, se integran en este capítulo a través de mapas de relación, los cuales son presentados por cada variable y división académica en un análisis general de frecuencias e ideas que se presentan como factores que genera o inhiben la aparición de la problemática que se estudia. Las frases que dan cuenta del análisis presentado en este capítulo se desglosan en el apéndice B de manera general y en el apéndice C para cada una de las Divisiones Académicas.

Los resultados presentados se obtuvieron de las opiniones expresadas por los profesores investigadores que participaron en los grupos de enfoque llevados a cabo en cada una de las Divisiones Académicas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco y que fueron agrupados por dimensión y asociados a una idea clave en la cual se categorizaron.

Síndrome de Desgaste Emocional

Los resultados para el análisis cualitativo de la segunda etapa con relación a la variable Síndrome de Desgaste Emocional, presenta una asociación de 96 frases o expresiones de los profesores investigadores de Cuerpos Académicos a la definición del constructo y sus dimensiones.

En la tabla 55, se presenta un recuento del número de frases asociadas a cada idea y dimensión de la variable SDE.

Tabla 55.- Dimensiones, Ideas Clave y Número de frases asociadas como causales de la variable Síndrome de Desgaste Emocional

| Dimensión | Idea Clave | Número total de frases asociadas |
|----------------------------|--|----------------------------------|
| Agotamiento Emocional | Agotamiento Físico y Enfermedades | 14 |
| | Sobrecarga de trabajo | 19 |
| | Falta de Tiempo para desarrollar todas las labores | 13 |
| | Presión para cumplir con las labores | 9 |
| | Agotamiento por realizar labores administrativas | 6 |
| Despersonalización | Cansancio | 1 |
| | Indiferencia | 9 |
| | Inconformidad General | 3 |
| Baja Realización Personal. | Pérdida de Motivación | 9 |
| | Auto percepción negativa | 6 |
| | Perspectivas no cubiertas | 2 |
| | Frustración por falta de logros | 5 |

Se observa en la tabla 55, que el mayor número de frases expresadas por los profesores investigadores corresponde a la sobrecarga de trabajo, seguido del agotamiento físico y enfermedades, así como la falta de tiempo para desarrollar todas las labores, aspectos estrechamente relacionados.

La figura 6, presenta el esquema donde se visualiza con mayor claridad las ideas que se asociaron las dimensiones del SDE.



Figura 6.- Mapa de relación por dimensiones del Síndrome de Desgaste Emocional

De manera general las causas que se asocian a la dimensión de Agotamiento Emocional son: el agotamiento físico y las enfermedades, que es asociado a un efecto más que a una causa, la sobrecarga de trabajo, la falta de tiempo para desarrollar todas las labores que les son asignadas, la presión que se percibe se tiene para cumplir con las labores y el agotamiento que genera el desarrollar aparte de las labores del puesto, labores administrativas.

En la tabla 56 se presenta el número de frases asociadas a cada idea y dimensión de la variable SDE por cada una de las Divisiones Académicas y se confirma que la dimensión de agotamiento emocional está presente en 5 de las 9 divisiones que conformaron el estudio, seguido de la baja realización personal que se reporta en más del 40% de los participantes en 3 de las 9 Divisiones Académicas y por último la despersonalización que solo reportó una presencia significativa en la división académica de biológicas

Por lo extenso del número de frases asociadas a la variable bajo estudio, se hace necesario presentar la información en dos esquemas diferentes que permitan visualizar de forma clara la incidencia del problema en las diferentes Divisiones Académicas.

En la figura 7, se presenta en primer término el diagrama de las dimensiones de la variable para 5 de las 9 Divisiones Académicas que conformaron el estudio: la División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades, la División Académica de Ciencias Económico Administrativas, la División Académica de Ingeniería y Arquitectura, la División Académica de Ciencias Básicas y la División Académica de Ciencias Biológicas.

Tabla 56

Dimensiones, Ideas Clave y Número de frases asociadas como causales de la variable Síndrome de Desgaste Emocional por división académica

| Dimensión | Idea Clave | División académica | | | | | | | |
|---------------------------|--|---------------------|------------------------|------------------|------------------------------------|---------------------------------|-------------------|---------------------------|------------------------|
| | | Ciencias Biológicas | Ciencias Agropecuarias | Ciencias Básicas | Ciencias Económico Administrativas | Ciencias Sociales y Humanidades | Educación y Artes | Ingeniería y Arquitectura | Informática y Sistemas |
| Agotamiento Emocional | Agotamiento Físico y Enfermedades | 4 | 2 | | 6 | | | 1 | 1 |
| | Sobrecarga de trabajo | 4 | 3 | | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 |
| | Falta de Tiempo para desarrollar todas las labores | 1 | | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | Presión para cumplir con las labores | 1 | 2 | 1 | 1 | | 1 | | 3 |
| | Agotamiento por realizar labores administrativas | 1 | | 3 | | | 1 | 1 | |
| Despersonalización | Cansancio | | | | 1 | | | | |
| | Indiferencia | 5 | | | | | 3 | 1 | |
| | Inconformidad General | 1 | | | 1 | | | | 1 |
| Baja Realización Personal | Pérdida de Motivación | 2 | | | 3 | 1 | 1 | | 2 |
| | Autopercepción negativa | 2 | | 1 | | | 1 | | 2 |
| | Perspectivas no cubiertas | | | 1 | | | 1 | | |
| | Frustración por falta de logros | 1 | | | | 1 | | 1 | 2 |

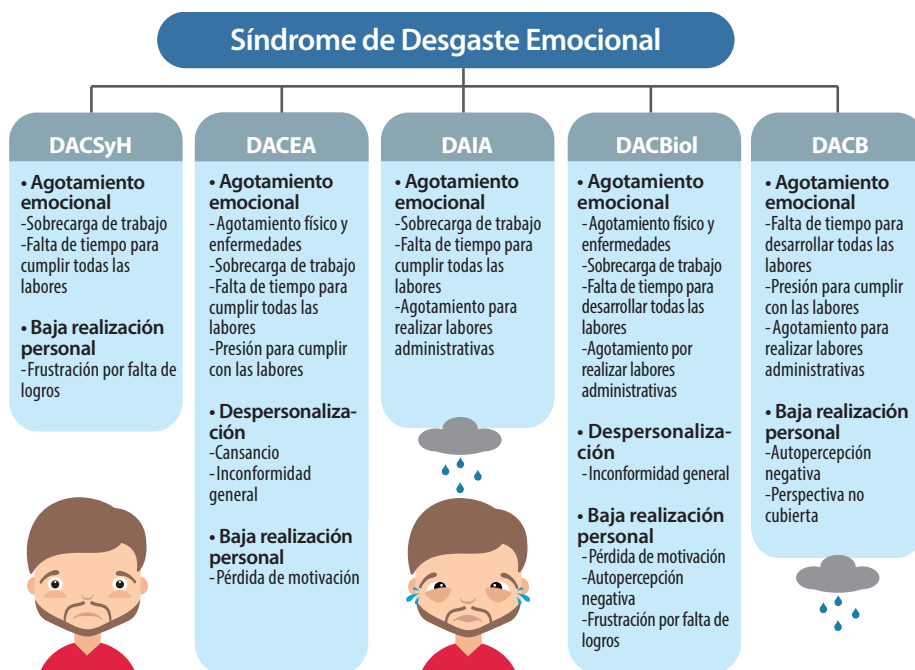


Figura 7.- Mapa de relación por División Académica para el Síndrome de Desgaste Emocional – DACSYH, DACEA, DAIA, DACB y DACBiol

La División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades es la que menos frases reporta relacionadas a las dimensiones del Síndrome de Desgaste Emocional, coincidiendo con las demás en la sobrecarga de trabajo y la falta de tiempo para desarrollar todas las labores asignadas. De manera aislada reporta pérdida de motivación que ha generado frustración por falta de logros que hayan sido reconocidos.

En la División Académica de Ciencias Económico Administrativas, la falta de tiempo para desarrollar todas las labores, la sobrecarga de trabajo fue relacionada al agotamiento físico y las enfermedades.

En esta División Académica se presentan frases asociadas a la despersonalización, hecho que coincide con los resultados cuantitativos que la ubican como una de las que mayor nivel reporta en esta dimensión, atribuido a un cansancio e inconformidad general por el tamaño de los grupos, el número de tutorados que han generado este fenómeno. Para la última dimensión solo se reportan frases relacionadas a la pérdida de motivación.

En la División Académica de Ingeniería y Arquitectura solo se presentan frases sobre agotamiento emocional, asociados al agotamiento por realizar labores administrativas, sobre carga de trabajo y falta de tiempo para cumplir con las funciones designadas.

En la División de Ciencias Biológicas las frases estuvieron asociadas esencialmente a las ideas de sobrecarga de trabajo, agotamiento físico y enfermedades. En la dimensión sobre despersonalización se asociaron a la indiferencia que frecuentemente le generan los procesos administrativos y en cuanto a la baja realización personal tanto la autopercepción negativa y la pérdida de motivación se generan por una falta de reconocimiento al esfuerzo invertido en las labores desempeñadas.

Para la División Académica de Ciencias Básicas, de igual forma solo se asociaron frases al agotamiento emocional esencialmente producido por la falta de tiempo para desarrollar todas las labores, la presión para cumplir con las mismas y al agotamiento que les genera de manera particular la realización de labores de tipo administrativo.

En la figura 8 se presenta el diagrama de las dimensiones de la variable para las Divisiones para las cuatro Divisiones Académicas restantes que conformaron el estudio: la División Académica de Ciencias de la Salud, la División Académica de Informática y Sistemas, la División Académica de Ciencias Agropecuarias y la División Académica de Educación y Artes.

La División Académica de Ciencias de la Salud, coincide con lo señalado en la mayor parte de la literatura sobre el SDE, una de las que mayores frases expresó relacionadas la variable y sus dimensiones, coincidiendo con las demás en la sobrecarga de trabajo, la presión para cumplir con las labores asignadas, la falta de tiempo para desarrollarlas que genera el agotamiento físico y las enfermedades. En cuanto a la despersonalización se asocia únicamente a la inconformidad general generada por los procesos administrativos y en esta dimensión se percibe con mayor énfasis la dimensión sobre baja realización personal asociada a la pérdida de motivación, autopercepción negativa y la frustración por falta de logros que hayan sido reconocidos.

En la División Académica de Informática y Sistemas se reporta primordialmente una sobre carga de trabajo seguida de la falta de tiempo para desarrollar todas las labores y una indiferencia generalizada asociada a la despersonalización.

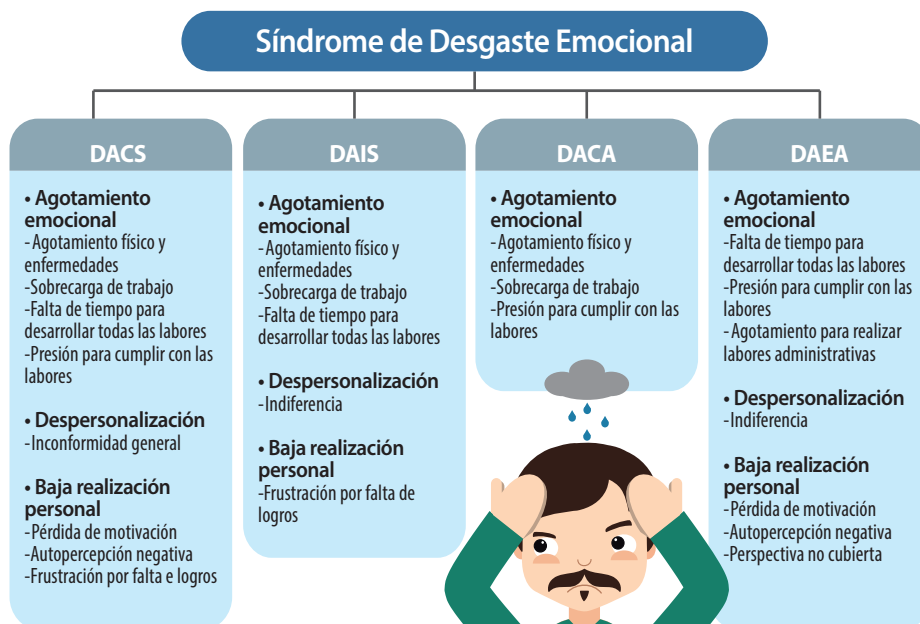


Figura 8.- Mapa de relación por División Académica para el Síndrome de Desgaste Emocional – DACS, DAIS, DACA y DAEA

Para la División Académica de Ciencias Agropecuarias la sobrecarga de trabajo, la presión para cumplir con las funciones asignadas reportan los genera el agotamiento físico y las enfermedades asociados a la dimensión sobre agotamiento emocional.

Por último, la División Académica de Educación y Artes, también señala que sus niveles de agotamiento se deben a la falta de tiempo para desarrollar todas las labores, la presión que se genera para cumplirlas, así como el agotamiento particular que provocan las labores administrativas vistas como no propias de la función académica. En esta división también se asocian frases a la despersonalización que genera indiferencia ante los alumnos y una baja realización personal producida por una pérdida de motivación, auto percepción negativa y perspectivas no cubiertas.

El resultado por División Académica confirma el resultado general de que la dimensión más representativa del Síndrome de Desgaste Emocional es el agotamiento emocional coincidiendo con lo que se reporta en la primera fase de tipo cuantitativo.

Conflicto de rol

Para la variable conflicto de rol se pudieron asociar 91 frases divididas entre cada una de sus dimensiones e ideas definidas. Los resultados generales indican que la dimensión con mayor frecuencia, es la que está asociada al conflicto con las demandas normativas, seguida de la dimensión sobre conflicto con los recursos.

En la tabla 57, se presenta un resumen del número frases de asociadas a cada idea y dimensión de esta variable.

Tabla 57

Dimensiones, Ideas Clave y Número de frases asociadas como causales de la variable conflicto de rol

| Dimensión | Idea Clave | Número total de frases asociadas |
|---------------------------------------|---|----------------------------------|
| Conflicto con las Relaciones | Falta de compromiso de algunos integrantes del Cuerpo Académico. | 4 |
| | Individualismo. | 4 |
| | Falta de capacidad para consensar ideas. | 4 |
| | Intereses diferentes. | 1 |
| | Inconformidad con funciones asignadas. | 9 |
| Conflicto con las demandas normativas | Conflicto con los procedimientos de evaluación para otorgar estímulos económicos. | 8 |
| | Presión de diferentes autoridades a un mismo tiempo. | 2 |
| | Conflicto entre expectativas personales y políticas internas y externas. | 3 |
| | Conflicto con diversos trámites administrativos. | 5 |
| | Traslape de actividades. | 5 |
| | Sobrecarga de papeles o roles. | 5 |
| | Demandas incompatibles. | 5 |
| | Inconformidad con estructura administrativa. | 1 |
| | Falta de seguimiento a la normatividad. | 1 |

Tabla 57. Continuación

Dimensiones, Ideas Clave y Número de frases asociadas como causales de la variable conflicto de rol

| Dimensión | Idea Clave | Número total de frases asociadas |
|-------------|--|----------------------------------|
| Valores | Conflicto entre las demandas y la percepción del profesor de lo que es correcto. | 4 |
| | Conflicto entre las demandas laborales y los valores familiares. | 1 |
| | Conflicto entre las demandas laborales y la vocación. | |
| Recursos | Conflicto con la comprobación de recursos. | 6 |
| | Pérdida de tiempo en trámites administrativos. | 3 |
| | Falta de materiales, equipo e infraestructura. | 8 |
| | Falta de un mayor apoyo institucional en la gestión de recursos. | 6 |
| | Servicios ineficientes de internet. | |
| Capacidades | La edad como factor que influye en las capacidades. | 2 |
| | Falta de capacitación. | 2 |
| | Por asignaciones no de acuerdo al perfil. | 2 |

De las ideas clave que denotan causas de conflicto de rol por las demandas normativas, de acuerdo a las frases expresadas por los profesores, las más críticas son: inconformidad con las funciones asignadas, conflicto con los procedimientos para otorgar estímulos académicos, falta de equipo, materiales e infraestructura y la falta de mayor apoyo institucional en la gestión de recursos

Con relación a la inconformidad con las funciones asignadas, los profesores expresan esencialmente desacuerdo con actividades administrativas que se les demanda realizar relacionadas con el programa de tutorías, que consideran debe realizar el área de Servicios Escolares, estas solicitudes se refieren a la elaboración de trayectorias escolares e inscripciones de alumnos.

En lo que concierne al conflicto con los procedimientos para otorgar estímulos académicos, los principales argumentos se refieren al reglamento para participar en el Programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente que debe ser entregado cuando empieza el ciclo que se va a evaluar no cuando finaliza y se va a asignar el nivel del estímulo. También están inconformes con los integrantes de la comisión de evaluación del programa, consideran que no deben participar administrativos y estudiantes sino únicamente pares.

Con respecto a las ideas clave que denotan causas de conflicto de rol por los recursos, la falta de equipo, materiales e infraestructura son referidas principalmente a señalamientos hacia la institución que no ha podido proporcionar todas las herramientas necesarias para efectuar sus labores, tales como equipo de cómputo e impresoras. Algunos profesores que si tienen este recurso físico manifiestan que no se les provee de los insumos necesarios para usarlos. También argumentaron sobre la escasez de materiales y recursos humanos para apoyo en los laboratorios, falta de materiales audiovisuales para las aulas y servicio ineficiente de internet.

En lo que se resalta sobre la falta de mayor apoyo institucional en la gestión de recursos, los profesores consideran que no están disponibles a tiempo para realizar estancias, organizar y asistir a eventos académicos y que temporalmente tienen que hacer uso de recursos propios y en ocasiones tienen que abstenerse de participar por no poder sufragar los gastos, para eventos que se realizan a finales de año cuando los presupuestos ya han sido ejercidos. Así mismo manifiestan tener capacidad para desarrollar programas y proyectos pero falta de apoyo económico para desarrollarlos.

Las ideas clave que dan evidencia de las causas que generan el conflicto de rol se presentan en la figura 9.

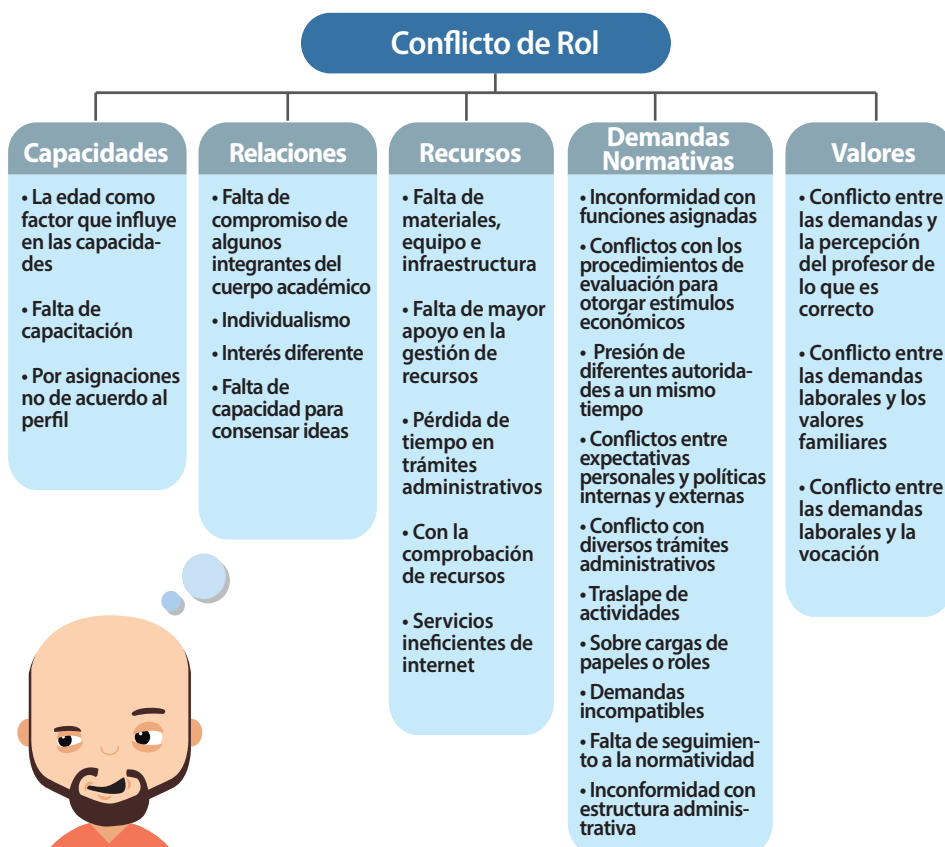


Figura 9. Mapa de relación por dimensiones de la variable Conflicto de Rol

En la tabla 58 se presenta el número de frases asociadas a cada idea y dimensión de la variable conflicto de rol por cada una de las Divisiones Académicas y se confirma que la dimensión sobre el conflicto con las demandas normativas es la más representativa ya que el 48% de las frases que se presentan en las Divisiones Académicas están asociadas a este fenómeno.

Tabla 58

Dimensiones, Ideas Clave y Número de frases asociadas como causales de la variable conflicto de rol por División Académica

| Dimensión (conflicto) | Idea Clave | División Académica | | | | | | | | |
|-----------------------------|---|---------------------|------------------------|------------------|------------------------------------|---------------------------------|-------------------|---------------------------|------------------------|----------------------|
| | | Ciencias Biológicas | Ciencias Agropecuarias | Ciencias Básicas | Ciencias Económico Administrativas | Ciencias Sociales y Humanidades | Educación y Artes | Ingeniería y Arquitectura | Informática y Sistemas | Ciencias de la Salud |
| Con las relaciones | Falta de compromiso de algunos integrantes del Cuerpo Académico. | 1 | | | | | 1 | | | 2 |
| | Individualismo. | | | | | | 2 | 1 | | 1 |
| | Falta de capacidad para consensar ideas. | | | | | | | 3 | 1 | |
| | Intereses diferentes. | | | | | | | | | 1 |
| Con las Demandas Normativas | Inconformidad con funciones asignadas. | 7 | | | | | | | | 2 |
| | Conflicto con los procedimientos de evaluación para otorgar estímulos económicos. | 4 | | 1 | 3 | | | | | |
| | Presión de diferentes autoridades a un mismo tiempo. | | 1 | | | | 1 | | | |
| | Conflicto entre expectativas personales y políticas internas y externas. | | 3 | | | | | | | |
| | Conflicto con diversos trámites administrativos. | 1 | | | 1 | | 3 | | | |
| | Traslape de actividades. | | | | 2 | 2 | 1 | | | |
| | Sobrecarga de papeles o roles. | | | | | | 1 | 1 | | 3 |
| | Demandas incompatibles. | | 1 | | | | 1 | | | 3 |
| | Inconformidad con estructura administrativa. | | | | | | 1 | | | |
| | Falta de seguimiento a la normatividad. | | | | | | | | | 1 |

Tabla 58. Continuación

Dimensiones, Ideas Clave y Número de frases asociadas como causales de la variable conflicto de rol por División Académica

| Dimensión (conflicto) | Idea Clave | División Académica | | | | | | | | |
|-----------------------|--|---------------------|------------------------|------------------|------------------------------------|---------------------------------|-------------------|---------------------------|------------------------|----------------------|
| | | Ciencias Biológicas | Ciencias Agropecuarias | Ciencias Básicas | Ciencias Económico Administrativas | Ciencias Sociales y Humanidades | Educación y Artes | Ingeniería y Arquitectura | Informática y Sistemas | Ciencias de la Salud |
| Con los valores | Conflicto entre las demandas y la percepción del profesor de lo que es correcto. | | | | 1 | | 1 | | | 2 |
| | Conflicto entre las demandas laborales y los valores familiares. | | 1 | | | | | | | |
| | Conflicto entre las demandas laborales y la vocación. | | | | | | | | | |
| Con los recursos | Conflicto con la comprobación de recursos. | 4 | 1 | | | | 1 | | | |
| | Pérdida de tiempo en trámites administrativos. | 1 | 1 | 1 | | | | | | |
| | Falta de materiales, equipo e infraestructura. | | 3 | 1 | | | | 2 | | 2 |
| | Falta de un mayor apoyo institucional en la gestión de recursos. | | | | 2 | | 3 | | | 1 |
| | Servicios ineficientes de internet. | | | | | | | | 3 | |
| Con las capacidades | La edad como factor que influye en las capacidades. | 1 | | | | | | | | 1 |
| | Falta de capacitación. | | 1 | | | | | | | 1 |
| | Por asignaciones no de acuerdo al perfil. | | | 1 | | 1 | | | | |

Nuevamente se presentan dos diagramas que presentan de manera dividida los resultados para cada una de las Divisiones Académicas. En la

figura 10 se presentan: la División Académica de Informática y Sistemas, la División Académica de Ingeniería y Arquitectura, la División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades, la División Académica de Ciencias Básicas y la División Académica de Ciencias Económico Administrativas.

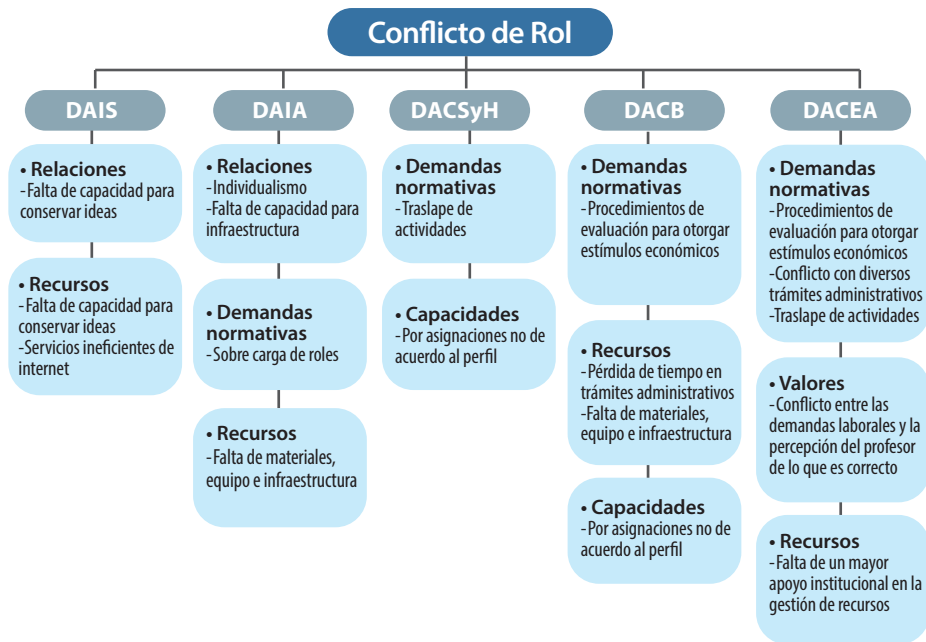


Figura 10. Mapa de relación por División Académica para la variable Conflicto de Rol – DAIS, DAIA, DACSYH, DACB y DACEA

Se observa en la División Académica de Informática y Sistemas conflicto de rol por los recursos relativo a: falta de materiales, equipo e infraestructura, específicamente reportan falta de equipo de cómputo y de insumos para impresoras y copiadoras y con las relaciones por dificultad para consensar ideas para la elaboración de trabajos académicos.

La División Académica de Ingeniería y Arquitectura reporta principalmente conflicto de rol por las relaciones debido a individualismo y falta de capacidad para consensar ideas que los profesores señalan se debe a egocentrismo de algunos miembros del cuerpo académico, lo que dificulta el trabajo en equipo.

Para la División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades la mayor parte de las frases se ubicaron en las demandas normativas y la causa fue el traslape de actividades, cuando al profesor se le asignan diversas actividades a un mismo tiempo.

En la División Académica de Ciencias Básicas el conflicto de rol que sobresale es por los recursos debido a: pérdida de tiempo en trámites administrativos, específicamente para participar en proyectos de investigación y gestionar el otorgamiento de los recursos asignados a los mismos. Falta de materiales, equipo e infraestructura principalmente por falta de instrumentación para realizar análisis en los laboratorios.

Por último, para el diagrama presentado, en la División Académica de Ciencias Económico Administrativas resalta también el conflicto del rol por las demandas normativas debido a: los procedimientos para otorgar estímulos económicos, concretamente en los puntos asignados para valorar los proyectos de investigación externos. Traslape de actividades por incongruencia entre asignaciones docentes y de investigación que consideran los profesores provoca que se cumpla a medias con el trabajo. También se observa conflicto de rol por los recursos debido a falta de apoyo institucional en la gestión de recursos para actividades sustantivas como la docencia y la investigación.

Siguiendo con el análisis de las Divisiones Académicas en la figura 11, se presentan las Divisiones Académicas de Ciencias de la Salud, Educación y Artes, Ciencias Biológicas y Ciencias Agropecuarias.

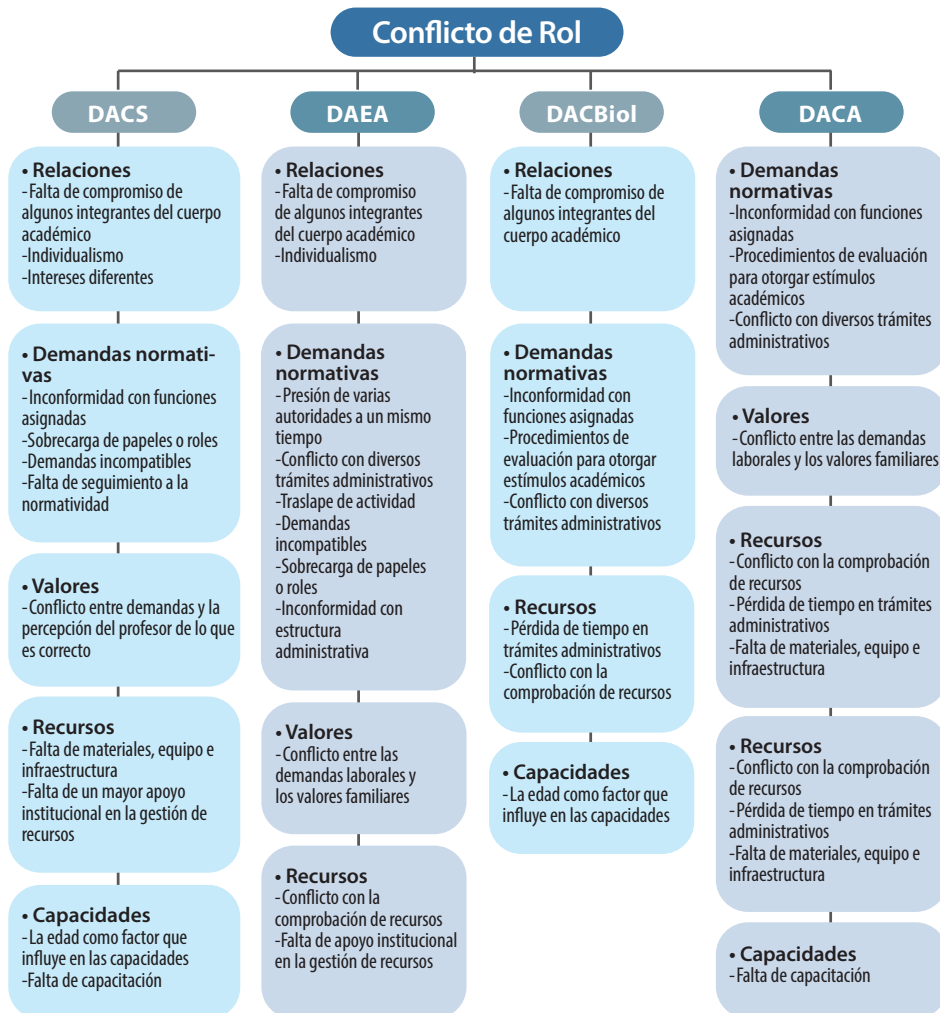


Figura 11.- Mapa de relación por división académica para la variable conflicto de rol – DACS, DAEA, DACBioI y DACA

En la División Académica de Ciencias de la Salud el conflicto de rol más evidente aparece por las demandas normativas debido a: discrepancias entre expectativas personales y políticas internas o externas, el profesor se cuestiona sobre cómo conjuntar las normas y los reglamentos con

sus tiempos y capacidades humanas. Sobre carga de roles, argumentan que el conflicto está presente desde el nombramiento como profesor investigador porque se tiene que ser un buen docente y un buen investigador. Demandas incompatibles entre PROMEP que solicita tener actividad docente y el SNI que demanda investigación y sus productos para lo que se necesita descarga académica en docencia, así mismo aluden que un profesor entusiasta que participa en actividades de gestoría no va a poder cubrirlos requerimientos del SNI. Falta de seguimiento a la normatividad, en específico se refieren al Estatuto del Personal Académico que establece las categorías y las obligaciones que se deben solicitar de acuerdo a éstas. Así mismo se presenta conflicto de rol por las relaciones por: falta de compromiso de algunos integrantes del cuerpo académico que no responden con el mismo grado de responsabilidad. Individualismo e intereses diferentes específicamente el caso de los profesores próximos a jubilarse que ya no tienen el mismo interés por alcanzar el perfil deseable de acuerdo a PROMEP. Además se manifiesta conflicto de rol con los recursos por: falta de materiales, equipo e infraestructura, específicamente equipo de cómputo. Falta de apoyo institucional en la gestión de recursos para estancias y eventos académicos. También se observa conflicto de rol por las capacidades, se señala como causa la edad como factor que influye en las capacidades específicamente la dificultad en dominar las habilidades informáticas por parte de los profesores de mayor edad y antigüedad y falta de capacitación en relación a nuevas demandas de trabajo.

Para la División Académica de Educación y Artes el conflicto más sobresaliente es con las demandas normativas debido a la: presión de diferentes autoridades a un mismo tiempo cuando hay divergencias entre la normatividad y las demandas de diferentes autoridades sobre un mismo asunto. Conflicto con diversos trámites administrativos para gestionar la asistencia a un evento académico que consideran difiere con el de otras divisiones en donde ponen menores barreras. Traslape de actividades, los profesores sienten conflicto cuando teniendo sus sesiones de clases programadas, las tienen que alterar para asistir a reuniones de diversas índoles. Sobre carga de papeles y roles y demandas incompatibles, consideran que tienen una suma muy fuerte de actividades que consideran difíciles de combinar. También manifiestan conflicto por los recursos concerniente a: la comprobación de recursos

de los gastos realizados en eventos académicos en otros países. Falta de apoyo institucional en la gestión de recursos, los profesores manifiestan que deben cambiar las políticas de apoyo para realizar investigación y que experimentan desgaste cuando solicitan recursos para asistir a un evento académico hasta con un mes de anticipación y el recurso es entregado a tres o dos días del evento. Así mismo se registró conflicto por las relaciones provocado por: falta de compromiso de algunos integrantes del cuerpo académico debido a que en esta división los miembros de los Cuerpos Académicos fueron integrados por la administración. Individualismo, los profesores prefieren trabajar como tradicionalmente lo han hecho por años.

En la División Académica de Ciencias Biológicas resalta nuevamente el conflicto de rol por las demandas normativas manifiestan: inconformidad con funciones asignadas particularmente por actividades del programa de tutorías como la elaboración de trayectorias escolares que consideran les consume tiempo que necesitan para sus proyectos de investigación. Desacuerdo con los procedimientos para otorgar estímulos económicos, concretamente juzgan que en la comisión de evaluación del estímulo al desempeño académico esté integrada por administrativos y estudiantes que desconocen aspectos de investigación. Expresan conflicto por diversos trámites administrativos específicamente por desconfianza de los administrativos con respecto a las notas para comprobar recursos. También se identificó conflicto con los recursos por pérdida de tiempo en trámites administrativos relacionados con las actividades de investigación.

Por último en la División Académica de Ciencias Agropecuarias se reporta el conflicto de rol más significativo por las demandas normativas y los recursos. El primero debido a: presión de diferentes autoridades a un mismo tiempo, por demandas de las coordinaciones (docencia e investigación). Conflicto entre expectativas personales y políticas externas, en este caso las relacionadas con PROMEP para consolidación de los Cuerpos Académicos. Demandas incompatibles, el profesor considera que en las circunstancias actuales de trabajo en la institución, no se puede alcanzar el nivel 2 de SNI.

Ambigüedad de rol

Para la variable ambigüedad de roles, los resultados generales indican que la dimensión con mayor frecuencia es ambigüedad con las Normas, resultado que se perfila como un efecto de lo que se reporta para la variable relacionada conflicto de rol. Para esta variable solo se pudieron asociar 26 frases que se presentan en la tabla 59 según cada una de las dimensiones e ideas definidas para el constructo.

Tabla 59

Dimensiones, Ideas Clave y Número de frases asociadas como causales de la variable ambigüedad de rol

| Dimensión | Idea Clave | Número total de frases asociadas |
|--|--|----------------------------------|
| Ambigüedad sobre la autoridad y los niveles de responsabilidad | Cambio Organizacional. | 1 |
| | El nivel de responsabilidad del docente. | 1 |
| Ambigüedad sobre las normas.. | Normas y reglamentos obsoletos. | 2 |
| | Percepción de que la ambigüedad es intencional. | 3 |
| | Comunicación incompleta con las autoridades. | 8 |
| | Falta de iniciativa del profesor-investigador para informarse. | 2 |
| | Por falta de planeación. | 2 |
| Ambigüedad en la autonomía. | Desconfianza de las autoridades. | 2 |
| | Organismos que determinan el rumbo de la Universidad. | 1 |
| Ambigüedad en la contribución. | Ausencia de retroalimentación. | 2 |
| Ambigüedad en las demandas de trabajo. | Falta de claridad del trabajo que se debe realizar. | 2 |

Las ideas clave que dan evidencia de las causas que generan el Ambigüedad de rol se presentan en la figura 12.

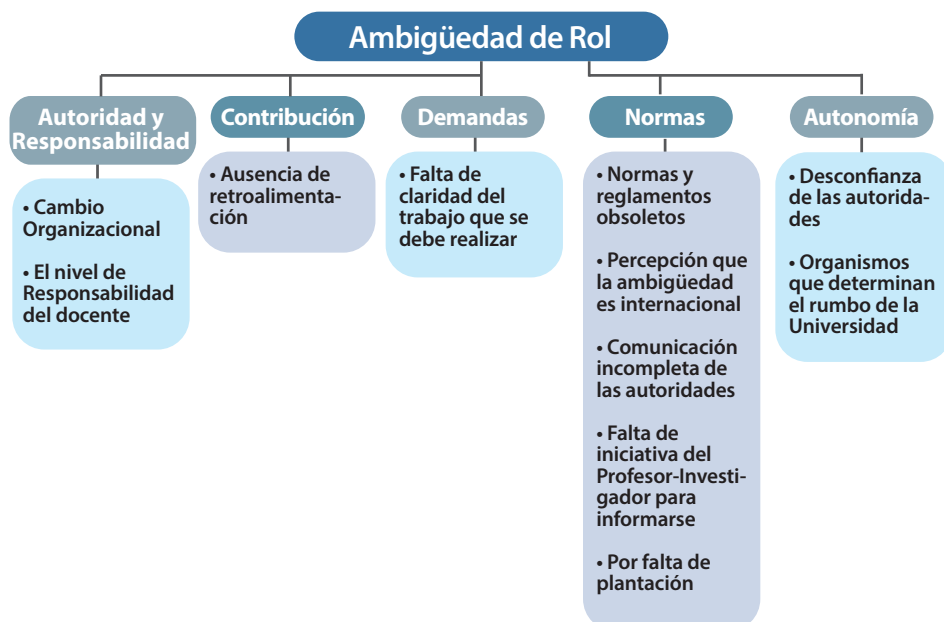


Figura 12. Mapa de relación por dimensiones de la variable Ambigüedad de Rol

De las ideas clave que denotan causas de Ambigüedad de rol con relación a las normas, de acuerdo a las frases expresadas por los profesores la más crítica es comunicación incompleta de las autoridades, pues los profesores señalan que no se les ha informado puntualmente sus responsabilidades como docente, investigador y gestor y los beneficios que les reporta efectuar estas labores. Así mismo, argumentan falta de retroalimentación con respecto a la evaluación de su desempeño académico en el procedimiento de evaluación al desempeño académico y consideran que se les debe informar acerca de las actividades que aceptaron, las que no y porqué, lo anterior como fundamento al nivel de estímulo asignado.

En la tabla 60, se presenta el número de frases asociadas a cada idea y dimensión de la variable ambigüedad de rol por cada una de las Divisiones Académicas y se confirma que la dimensión sobre el ambigüedad en las normas es la más representativa ya que el 65% de las frases de ésta variable se encuentran relacionadas a ésta dimensión en cada una de las Divisiones Académicas.

Tabla 60

Dimensiones, Ideas Clave y Número de frases asociadas como causales de la variable ambigüedad de rol por división académica

| Dimensión | Idea Clave | División académica | | | | | | | | |
|-----------------------------|--|---------------------|------------------------|------------------|------------------------------------|---------------------------------|-------------------|---------------------------|------------------------|----------------------|
| | | Ciencias Biológicas | Ciencias Agropecuarias | Ciencias Básicas | Ciencias Económico Administrativas | Ciencias Sociales y Humanidades | Educación y Artes | Ingeniería y Arquitectura | Informática y Sistemas | Ciencias de la Salud |
| Autoridad y Responsabilidad | Cambio Organizacional. | | | | | | | | | 1 |
| | El nivel de responsabilidad del docente. | | 1 | | | | | | | |
| Normas | Normas y reglamentos obsoletos. | 2 | | | | | | | | |
| | Percepción de que la ambigüedad es intencional. | 1 | | | | | 2 | | | |
| | Comunicación incompleta con las autoridades. | 4 | 1 | | | | 1 | 2 | | |
| | Falta de iniciativa del profesor investigador para informarse. | | | | | | | 2 | | |
| | Por falta de planeación. | | | | | | 1 | 1 | | |
| Autonomía | Desconfianza de las autoridades. | | | | | | 1 | | | 1 |
| | Organismos que determinan el rumbo de la Universidad. | | | | | | | | | 1 |
| Contribución | Ausencia de retroalimentación. | | | | 1 | | 1 | | | |
| Demandas | Falta de claridad del trabajo que se debe realizar. | | | 1 | | | | 1 | | |

Nuevamente se presentan dos diagramas que presentan de manera dividida los resultados para cada una de las Divisiones Académicas. En la figura 13 se presentan las Divisiones Académicas de Ciencias de la Salud, Ciencias Biológicas, Ingeniería y Arquitectura, Informática y Sistemas y la División Académica de Ciencias Agropecuarias.

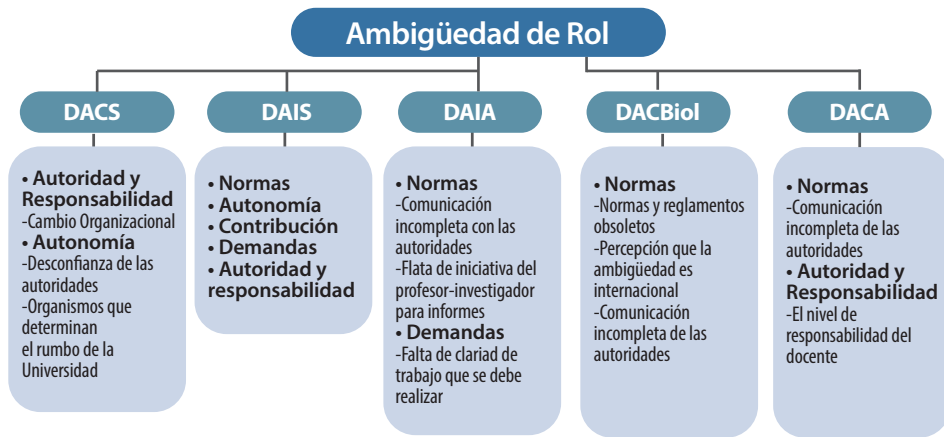


Figura 13. Mapa de relación por división académica para la variable Ambigüedad de Rol – DACS, DAIS, DAIA, DACBioI y DACA

La División Académica de Ciencias de la Salud presenta ambigüedad de rol por la autonomía debido a: desconfianza de las autoridades, por discrepancia entre el discurso pedagógico y los procedimientos para evaluación de los alumnos. Así mismo presenta frases relacionadas a la ambigüedad en los niveles de autoridad y responsabilidad, asociados a la idea de un cambio organizacional poco claro.

En la División Académica de Informática y Sistemas los profesores no expresaron situaciones de ambigüedad de rol. En la División Académica de Ingeniería y Arquitectura los profesores expresan ambigüedad de rol en las normas por comunicación incompleta de las autoridades en los aspectos relacionados con las cargas académicas en las que el profesor percibe falta de equidad; también expresan falta de iniciativa del profesor para informarse de sus responsabilidades al momento de la contratación.

En la División Académica de Ciencias Biológicas sobresale ambigüedad de rol en las normas por considerar: normatividad obsoleta,

como la ley orgánica aprobada en 1987, que ya no corresponde con los cambios en el ámbito educativo. Percepción de que la ambigüedad es intencional para toma de decisiones arbitrarias. Comunicación incompleta de las autoridades con respecto a la evaluación de la productividad académica.

Por último para el análisis de este bloque, la División Académica de Ciencias Agropecuarias presenta ambigüedad de rol con las normas por comunicación incompleta de las autoridades, por la forma confusa en que se aplican las políticas y se dan las indicaciones y ambigüedad en los niveles de autoridad y responsabilidad percibido como una falta de claridad en el nivel de responsabilidad que se le atribuye al docente.

La figura 14 presenta el segundo bloque de Divisiones Académicas y las causas asociadas a la ambigüedad de rol de las Divisiones de Ciencias Sociales y Humanidades, División Académica de Ciencias Básicas, de Educación y Artes, y de Ciencias Económico Administrativas.

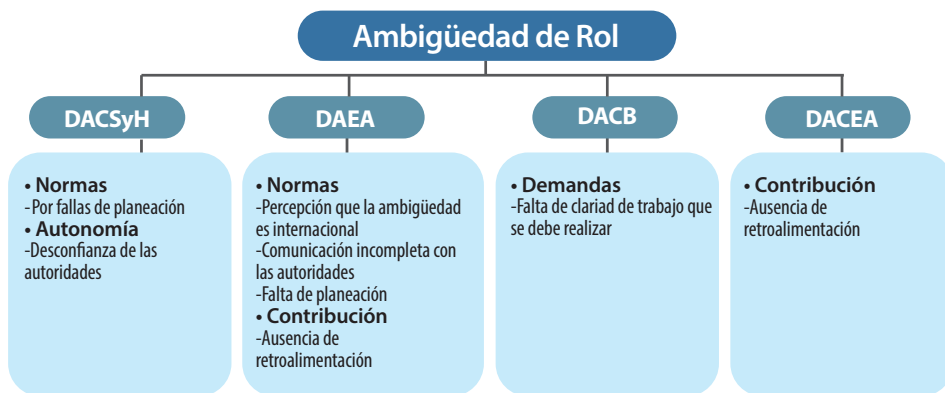


Figura 14.- Mapa de relación por división académica para la variable Ambigüedad de Rol – DACSYH, DACB, DAEA y DACEA

En la División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades se observa ambigüedad con las normas por falta de planeación, el profesor expresa que se avanza en las actividades de la universidad pero con incertidumbre con respecto al porqué de las mismas. También ambigüedad en la autonomía por desconfianza de las autoridades con respecto a la responsabilidad del profesor.

La División Académica de Ciencias Básicas reporta ambigüedad en las demandas por falta de claridad del trabajo que se debe de realizar, específicamente en las funciones como tutor.

En la División Académica de Educación y Artes se manifiesta ambigüedad en las normas por: percepción de que la ambigüedad es intencional para acomodar las normas a las necesidades. Comunicación incompleta de las autoridades específicamente en la evaluación del desempeño, ya que no comunican formalmente como se integra la evaluación que implica determinado nivel de estímulo en el programa de evaluación al desempeño académico. Falta de planeación de los tiempos en que deben realizarse las actividades demandadas.

Por último en la División Académica de Ciencias Económico Administrativas se observa ambigüedad con la contribución por falta de retroalimentación que el profesor considera importante para identificar en qué mejorar.

De manera general la ambigüedad de rol es atribuida a una falta de claridad en la normatividad relacionada principalmente a una pobre comunicación del profesor con las autoridades institucionales.

Satisfacción Laboral

De acuerdo a los procedimientos explicados en la metodología cualitativa de este trabajo, los resultados generales indican que la dimensión con mayor frecuencia (más insatisfacción) es la compensación, seguida por las condiciones de trabajo y el reconocimiento. En menor medida expresan no estar satisfechos en las dimensiones de logro y oportunidades de promoción.

En la tabla 61 se reporta el número de frases asociadas a cada idea y dimensión de la variable satisfacción laboral en donde se destaca que cerca del 26% de las frases seleccionadas corresponden a la dimensión sobre compensación, que se atribuye a la idea percibida de que el salario no corresponde al esfuerzo invertido en las labores desarrolladas. Sin embargo la idea con mayor número de frases asociadas corresponde a la dimensión sobre reconocimiento que corresponde a la percepción generalizada de que no existe un reconocimiento a las labores realizadas por parte de las autoridades, hecho que se analiza con detenimiento en la tercera fase del proyecto en lo que concierne al aspecto normativo de esta dimensión bajo estudio.

Tabla 61

Dimensiones, Ideas Clave y Número de frases asociadas como causales de la variable satisfacción laboral

| Dimensión | Idea Clave | Número total de frases asociadas |
|----------------------------|---|---|
| Condiciones de Trabajo | Inconformidad por instalaciones, equipo y materiales insuficientes y en mal estado. | 20 |
| | Malestar por condiciones inseguras de trabajo. | 9 |
| | Incertidumbre por distribución de cargas académicas. | 1 |
| Oportunidades de promoción | Falta de transparencia en el proceso. | 11 |
| | Frustración. | 13 |
| Reconocimiento | No hay reconocimiento por parte de la institución. | 14 |
| | El reconocimiento es externo. | 8 |
| | Las recompensas no son equivalentes al esfuerzo invertido. | 4 |
| | Falta de retroalimentación. | 3 |
| Logro | Logro enfocado a los alumnos. | 10 |
| | Logro enfocado en lo externo. | 2 |
| | Logro enfocado en la superación personal. | 5 |
| | Logro enfocado en la institución. | 1 |
| Compensación | Salario insuficiente. | 9 |
| | Salario no acorde al esfuerzo invertido. | 13 |
| | Salario no competitivo con respecto a otras instituciones. | 10 |
| | Necesidad de tener múltiples trabajos para poder sobrevivir. | 1 |
| | Incertidumbre en por cambio de indicadores de evaluación cada año. | 2 |

En la figura 15 se presentan los resultados globales de los niveles de satisfacción, con sus respectivas frases por cada una de las dimensiones que conforman la variable satisfacción laboral.

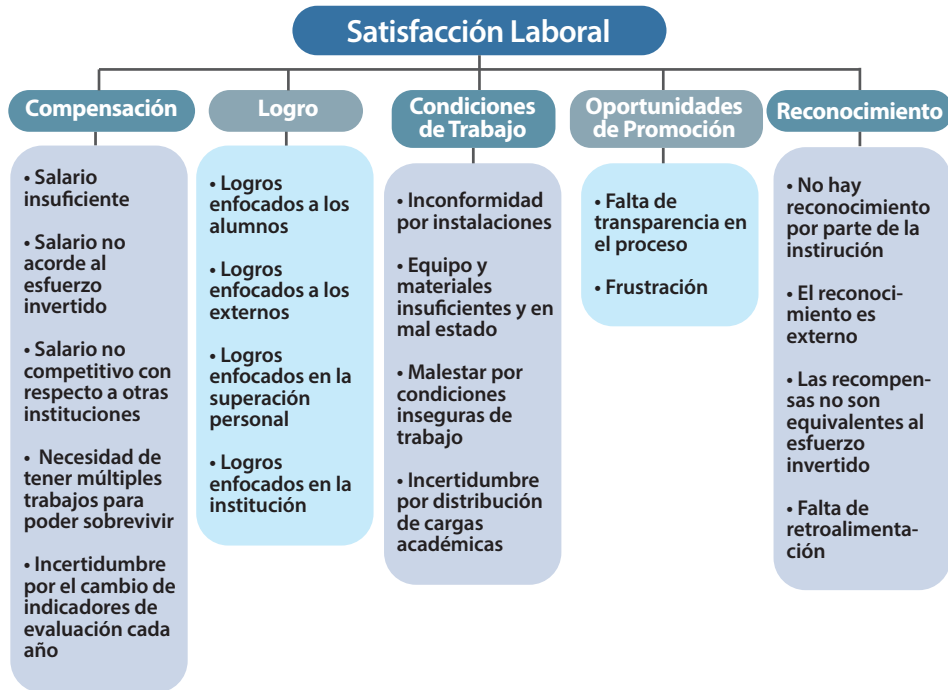


Figura 15. Mapa de relación por dimensiones de la variable Satisfacción Laboral

La dimensión de compensación se asocia a cuestiones en las cuales los profesores expresaron inconformidad porque consideran que el salario devengado no alcanza para satisfacer sus necesidades, además de que no es acorde al esfuerzo invertido y que perciben que no es competitivo con respecto a los salarios que pagan en otras instituciones, motivo por el cual se ven obligados a tener varios empleos para poder subsistir. Expresaron también frustración por la incertidumbre que provoca el cambio anual de indicadores del estímulo al desempeño docente sin previo conocimiento del mismo.

En la dimensión sobre condiciones de trabajo, se percibe que las instalaciones y el equipo se encuentran en muchas ocasiones en mal estado y que no siempre se cuentan con los recursos suficientes para el

desempeño de las labores asignadas. Por otro lado; la inseguridad, también fue una idea asociada a esta dimensión, al igual que la incertidumbre que se genera en la distribución de asignaciones académicas cada ciclo.

La dimensión de reconocimiento, se asocia a ideas que refieren a una ausencia de este factor, tales como: La falta de reconocimiento por parte de la institución, así como la percepción de que las recompensas no equivalen al esfuerzo invertido ya que el reconocimiento se obtiene de fuentes externas a la organización. Por último se percibe que es necesaria una retroalimentación sobre las labores que deben mejorarse.

Las dimensiones restantes (Logro y Oportunidades de promoción), presentaron una frecuencia menor, aunque no muy alejada de las anteriores, expresando que su sentido de logro está en función de lo externo, de los alumnos y de la superación personal, una minoría expresó que está enfocado a la institución; de igual manera, expresaron frustración porque las promociones no se llevan a cabo de manera transparente, situación que también se analiza a detalle en la tercera fase del proyecto.

Los profesores de los Cuerpos Académicos de la universidad presentan una gran diversidad de opiniones y sentires en cada una de sus Divisiones Académicas, cuyos resultados se presentan en la tabla 62.

Tabla 62

Dimensiones, Ideas Clave y Número de frases asociadas como causales de la variable satisfacción laboral por división académica

| Dimensión | Idea Clave | División académica | | | | | | | | |
|----------------------------|---|---------------------|------------------------|------------------|------------------------------------|---------------------------------|-------------------|---------------------------|------------------------|----------------------|
| | | Ciencias Biológicas | Ciencias Agropecuarias | Ciencias Básicas | Ciencias Económico Administrativas | Ciencias Sociales y Humanidades | Educación y Artes | Ingeniería y Arquitectura | Informática y Sistemas | Ciencias de la Salud |
| Condiciones de Trabajo | Inconformidad por instalaciones, equipo y materiales insuficientes y en mal estado. | 5 | 2 | | | 8 | | 5 | | |
| | Malestar por condiciones inseguras de trabajo. | | 4 | | | 4 | | | 1 | |
| | Incertidumbre por distribución de cargas académicas. | | | | | | | 1 | | |
| Oportunidades de promoción | Falta de transparencia en el proceso. | 2 | 4 | 2 | | | | 3 | | |
| | Frustración. | 5 | 3 | | 3 | | | 1 | 1 | |
| Reconocimiento | No hay reconocimiento por parte de la institución | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | | | 1 |
| | El reconocimiento es externo. | 3 | | | 2 | 1 | 1 | 1 | | |
| | Las recompensas no son equivalentes al esfuerzo invertido. | 2 | | | | | 2 | | | |
| | Falta de retroalimentación. | 1 | | | | | 2 | | | |
| Logro | Logro enfocado a los alumnos. | 3 | 2 | 2 | 1 | | | 2 | | |
| | Logro enfocado en lo externo. | | | | | | 2 | | | |
| | Logro enfocado en la superación personal | 1 | | | 3 | | 1 | | | |
| | Logro enfocado en la institución. | | | | | 1 | | | | |

Tabla 62. Continuación

Dimensiones, Ideas Clave y Número de frases asociadas como causales de la variable satisfacción laboral por división académica

| Dimensión | Idea Clave | División académica | | | | | | | | |
|--------------|--|---------------------|------------------------|------------------|------------------------------------|---------------------------------|-------------------|---------------------------|------------------------|----------------------|
| | | Ciencias Biológicas | Ciencias Agropecuarias | Ciencias Básicas | Ciencias Económico Administrativas | Ciencias Sociales y Humanidades | Educación y Artes | Ingeniería y Arquitectura | Informática y Sistemas | Ciencias de la Salud |
| Compensación | Salario insuficiente. | 2 | 3 | | | | | 2 | 1 | 1 |
| | Salario no acorde al esfuerzo invertido. | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | | |
| | Salario no competitivo con respecto a otras instituciones. | | 3 | 1 | 1 | | | 3 | 2 | |
| | Necesidad de tener múltiples trabajos para poder sobrevivir. | | | | | | 1 | | | |
| | Incertidumbre en por cambio de indicadores de evaluación cada año. | | | | | | 1 | 1 | | |

En la figura 16 se presentan en primera instancia los resultados de las Divisiones Académicas de Ciencias Económico Administrativas, de Ciencias Básicas, de Ciencias Biológicas y de Ciencias Agropecuarias.



Figura 16. Mapa de relación por División Académica para la variable Satisfacción Laboral – DACEA, DACB, DACBiol y DACA

La División Académica de Ciencias Económico Administrativas, reporta las dimensiones de reconocimiento y logro como las que mayor número de frases se asociaron para esta variable. Con relación al reconocimiento expresaron que sienten que no hay existe por parte de la institución, que para ellos el reconocimiento es externo, manifiestan que no precisamente el reconocimiento tiene que ser económico, pero que se reconozca un trabajo bien hecho ante la comunidad académica, que se difundan las actividades que se realizan, las publicaciones, las distinciones, sienten también que mejor los reconocen organismos externos a la institución por sus actividades de investigación. En lo referente al logro, expresan

los profesores que su sentido de logro está enfocado a los alumnos y a la superación personal ya que se sienten satisfechos cuando los alumnos reconocen su trabajo y cuando logran sus metas, porque les gusta lo que hacen.

Con respecto a la compensación, manifestaron que consideran que su salario no es acorde al esfuerzo invertido y que no es competitivo con respecto al que pagan en otras instituciones. En lo referente a la dimensión oportunidades de promoción, los profesores expresaron frustración por la manera como se dan las promociones.

En la División Académica de Ciencias Biológicas, la frecuencia más alta fue el reconocimiento, expresando también que sienten que no lo hay por parte de la institución ya que por más que se esfuercen no son tomados en cuenta y obtienen siempre los mismos resultados. Expresan también que el reconocimiento que reciben es externo, sobre todo cuando les publican sus trabajos o cuando van a congresos y les valoran sus trabajos. De igual manera, sienten que las recompensas no son equivalentes al esfuerzo invertido, en virtud de que su producción académica y científica no corresponde a los parámetros con que se les mide.

Las dimensiones de compensación y logro, fueron las que siguieron relación al número de frases expresadas en las que los profesores manifestaron que sienten que su salario es insuficiente y no equivalente al esfuerzo invertido porque los sistemas de evaluación están más que nada enfocados al logro de indicadores de la institución y no se cumplen estrictamente o simplemente no perciben claridad en el proceso. A su vez, sienten que el logro está enfocado en los alumnos y en la superación personal, ya que se sienten realizados cuando sus alumnos se ubican bien en el mercado laboral o cuando ellos logran sus objetivos y metas que no están enfocados precisamente a la institución.

En la dimensión oportunidades de promoción, expresaron que perciben falta de transparencia en el proceso. Finalmente, en la dimensión condiciones de trabajo, los profesores expresan inconformidad por instalaciones, equipo y materiales insuficientes y en mal estado; debido sobre todo a la carencia de equipo y materiales necesarios para el buen desempeño de sus funciones.

La División Académica de Ciencias Básicas reporta con igual número de frases en las dimensiones de reconocimiento, logro, compensación y oportunidades de promoción. En cuanto a la primera,

los profesores expresaron que sienten que no hay reconocimiento por parte de la institución, percibiendo que su trabajo no es valorado y que su sentido de logro está enfocado en la superación personal. Manifestaron inconformidad con la compensación porque sienten que su salario no es acorde al esfuerzo invertido ya que la forma de evaluación del estímulo no valora adecuadamente el esfuerzo, consideran también que su salario no es competitivo con respecto a otras instituciones. En la dimensión oportunidades de promoción perciben una falta de transparencia en el proceso.

Con relación a la división de Ciencias Agropecuarias la frecuencia más alta fue en oportunidades de promoción, en la cual perciben que hay falta de transparencia en el proceso, por lo cual experimentan frustración, debido entre otras cosas a que el nivel académico de los profesores no corresponde a su categoría laboral. En lo referente a las condiciones de trabajo manifestaron inconformidad por instalaciones, equipo y materiales insuficientes y en mal estado, así como malestar por condiciones inseguras de trabajo, debido entre otras cosas a carencias que manifiesta el centro de trabajo por el lugar donde se encuentra ubicado (transporte, alimentación, suministro de energía). En la dimensión compensación, los profesores expresaron que consideran que su salario es insuficiente, no acorde al esfuerzo invertido y no competitivo con respecto a otras instituciones, debido entre otros motivos al bajo poder adquisitivo del mismo, porque siempre los aumentos están por debajo de los índices inflacionarios y no les alcanza para cubrir sus necesidades, lo que provoca que vivan al día. Por otra parte, consideran que a pesar de las múltiples actividades que realiza un profesor (docencia, investigación, tutoría, gestión) en otras instituciones educativas donde no desempeñan tantas funciones perciben un salario mayor. En menor medida también se asociaron frases a un sentido de logro que se genera principalmente por aspectos de docencia y para la dimensión sobre reconocimiento que éste no se da por parte de la institución.

Para el segundo bloque se presenta en la figura 17, los resultados de las Divisiones Académicas de Informática y Sistemas, de Ingeniería y Arquitectura, de Ciencias de la Salud, de Ciencias Sociales y Humanidades y la División Académica de Educación y Artes.

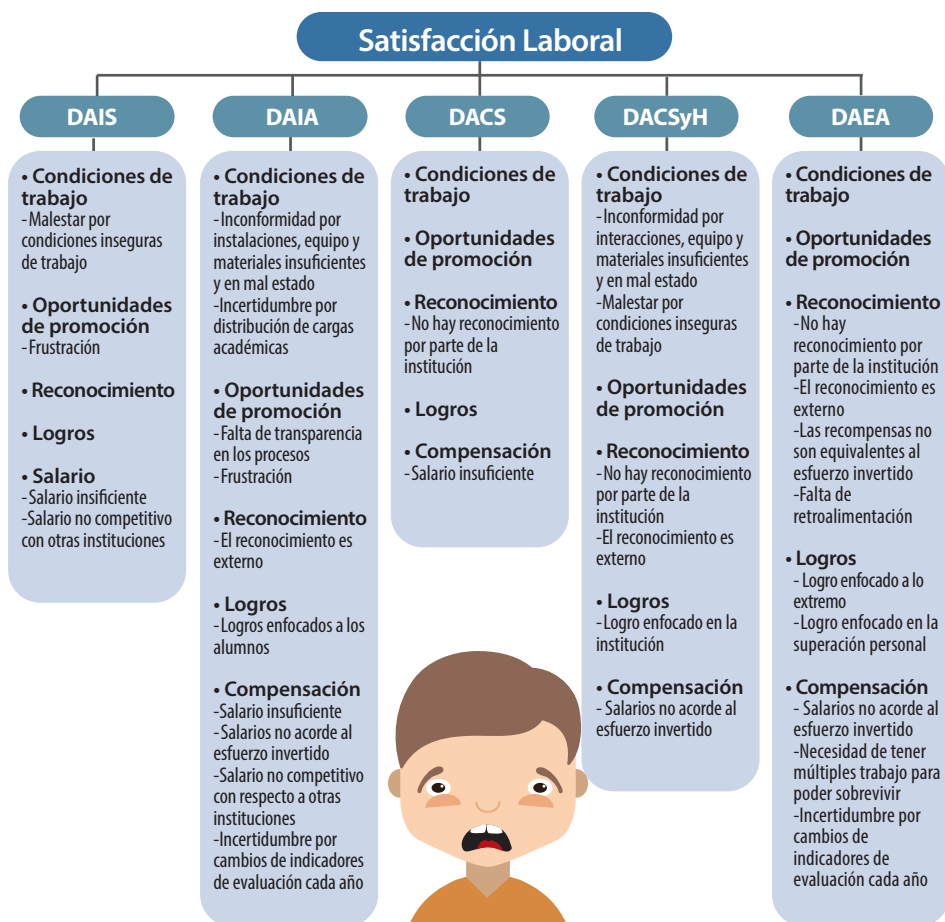


Figura 17. Mapa de relación por División Académica para la variable Satisfacción Laboral – DAIS, DAIA, DACS, DACSYH y DAEA.

En la División Académica de Informática y Sistemas se presentaron pocas frases en todas las dimensiones bajo estudio, siendo la compensación la más representativa, pues consideran que su salario es insuficiente para cubrir sus necesidades y no es competitivo con respecto a otras instituciones, pero de todos modos permanecen en la institución por la prestación del servicio médico, aunque trabajan con el librito (lineamiento del estímulo) en la mano, realizando solo las actividades que dan puntaje.

También consideran que los profesores de bachillerato y secundaria son mejor pagados que los universitarios.

En lo que respecta a las condiciones de trabajo, los profesores manifestaron cierta inconformidad por condiciones inseguras de trabajo, sobre todo por el transporte, ya que al ser una división foránea, tienen que desplazarse una distancia considerable para llegar a su lugar de trabajo y el transporte es muy incómodo, en mal estado e insuficiente. De igual manera, en la dimensión oportunidades de promoción, manifestaron frustración porque por más que se esfuerzan en lograr los indicadores, no obtienen los resultados esperados en los procesos de evaluación. Finalmente, en las dimensiones logro y reconocimiento no expresaron opiniones.

Para la División Académica de Ingeniería y Arquitectura la frecuencia más alta fue presentada por la dimensión condiciones de trabajo en la cual los profesores externaron su inconformidad por instalaciones, equipo y materiales insuficientes y en mal estado, ya que las aulas y los salones de exámenes profesionales no están equipados, manifestando también incomodidad por las altas temperaturas y la falta ya no de aires acondicionados, sino de simples ventiladores, de igual manera, experimentan una incertidumbre por distribución de cargas académicas, ya que les cambian de asignatura de un ciclo a otro o les asignan en ciclo corto materias que nunca habían impartido antes. A su vez, la siguiente frecuencia reportada en esta división académica la obtuvo la dimensión oportunidades de promoción, donde los profesores externaron su malestar por la falta de transparencia en el proceso, ya que de acuerdo al reglamento no es necesario esperar que se abra una convocatoria para poder acceder a la siguiente categoría si ya cumples con los requisitos.

En lo referente a la compensación, los profesores expresaron su sentir acerca de que consideran que el salario que perciben es insuficiente y no acorde al esfuerzo invertido, de igual manera, piensan que no es competitivo con respecto a otras instituciones y que constantemente viven una incertidumbre por el cambio de indicadores de evaluación cada año. Expresaron que es desgastante someterse constantemente a estas evaluaciones y que ven como una carga extra el estar constantemente acumulando puntos, que trabajan de acuerdo al último lineamiento y de repente lo cambian y todo lo que trabajaron, muchas de esas constancias ya no tienen ningún valor en el nuevo lineamiento; también expresaron frustración porque a los profesores que son reconocidos como buenos por los alumnos, no los valoran porque no hacen investigación, la docencia sola no es valorada.

Finalmente, la frecuencia más baja, fue registrada en dos dimensiones: reconocimiento y logro, en la primera expresaron que tratan de buscar el reconocimiento externo como ser miembro del SNI, porque la institución no les reconoce cuando obtienen el grado máximo. En la segunda, externaron que su sentido de logro está enfocado en la institución, ya que muchas cosas se logran gracias a la estructura de la institución y por la antigüedad que han acumulado en la misma que les permite tener un sueldo base seguro.

En la División Académica de Ciencias de la Salud, las dimensiones de manera general fueron asociadas a muy pocas frases, aunque si manifiestan los profesores cierta inconformidad únicamente en la dimensión de reconocimiento, donde expresan que no lo hay por parte de la institución, ya que no hay reconocimiento al individuo; de igual manera, en la dimensión de compensación expresan que el salario es insuficiente aún con el estímulo y que su sentido de logro lo basan más en su estatus que en lo institucional.

Para la División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades el mayor número de frases se presentó en la dimensión condiciones de trabajo, en la cual los profesores manifestaron inconformidad por instalaciones, equipo y materiales insuficientes y en mal estado, así como por condiciones inseguras de trabajo. Lo anterior debido principalmente a condiciones relacionadas con la temperatura, la falta de cubículos, instalaciones sanitarias, acondicionamiento tecnológico y material bibliográfico.

La frecuencia subsiguiente en importancia, perteneció a la dimensión reconocimiento, en la cual externaron que no hay reconocimiento por parte de la institución y que para ellos es externo, ya que sienten que ser profesor universitario da prestigio.

Finalmente, le siguieron en importancia las dimensiones de logro y compensación. En la primera los profesores expresaron que su sentido de logro está enfocado tanto en la superación personal como en la institución. En la segunda manifestaron que consideran que la remuneración no es acorde al esfuerzo invertido, ya que profesores de nivel medio superior ganan más que ellos. Finalmente, en oportunidades de promoción no externaron opiniones.

Por último, la División Académica de Educación y Artes relacionó el mayor número de frases a la dimensión de reconocimiento, comentan que los reconocimientos no siempre los dan a quien realmente los merece y expresaron sentir que no hay reconocimiento por parte de la

institución, el cual consideran que lo reciben de manera externa. En la dimensión compensación, los profesores consideran que su salario no es acorde al esfuerzo invertido, por lo cual se ven en la necesidad de tener múltiples trabajos para poder sobrevivir, aunado a que viven una situación de incertidumbre por el cambio de indicadores de evaluación del estímulo al desempeño docente cada año, también piensan que las recompensas no son equivalentes al esfuerzo invertido y que hay una falta de retroalimentación en los procesos.

En general de las nueve Divisiones Académicas estudiadas, fue la de Ciencias Biológicas la que obtuvo el mayor número de frases asociadas a una insatisfacción laboral, siguiéndole en importancia las divisiones de ingeniería y arquitectura, sociales y humanidades, así como la de Ciencias Agropecuarias. Las Divisiones Académicas de ciencias de la salud e Informática y Sistemas, fueron las que menor número de frases asociaron a la variable bajo estudio.

Clima Organizacional

Los resultados para la variable Clima Organizacional, presentan una asociación de las opiniones expresadas por los profesores investigadores que participaron en los grupos de enfoque llevados a cabo en cada una de las Divisiones Académicas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. La finalidad de esta etapa fue identificar las frases e ideas que señalaban las causas de un Clima Organizacional desfavorable. La tabla 63, presenta el reporte general de las 117 frases expresadas con relación a la variable relacionadas por cada idea general y dimensión que la conforman.

De acuerdo al procedimiento explicado en la metodología cualitativa para la segunda etapa de este trabajo, los resultados generales muestran que la presión laboral es la dimensión en la que los profesores investigadores varias veces manifestaron el Clima Organizacional más desfavorable pues la población reportó mayormente frases que aluden a esta problemática. En la dimensión de interés por la investigación y el estudio, autonomía en la toma de decisiones y afiliación los profesores solo algunas veces hicieron alusión a las causas que ocasionan un Clima Organizacional poco favorable. En la dimensión libertad de cátedra no se encontró un número significativo de frases que indicaran la existencia de un clima desfavorable.

Tabla 63
Dimensiones, Ideas Clave y Número de frases asociadas como causales de la variable Clima Organizacional

| Dimensión | Idea Clave | Número total de frases asociadas |
|---|--|----------------------------------|
| Libertad de cátedra | Mala interpretación del profesor del concepto de libertad de cátedra. | 6 |
| | Inadecuada asignación de materias. | 3 |
| Interés por la investigación y el estudio | Falta de apoyo administrativo. | 5 |
| | Pérdida del interés por multiplicidad de actividades. | 11 |
| | Falta de interés hacia la investigación. | 2 |
| Autonomía en la toma de decisiones | Indiferencia por lograr resultados. | 8 |
| | No se toman en cuenta las opiniones de los profesores. | 19 |
| | Falta de autonomía en las decisiones por obedecer las normas. | 2 |
| | Decisión de acciones dirigidas por organismos externos. | 5 |
| Afilación | Falta de oportunidad en estructurar la carga académica. | 2 |
| | Falta de compañerismo. | 11 |
| | Falta de acercamiento y comunicación con el personal administrativo. | 2 |
| | Competencia entre grupos de trabajo. | 7 |
| | Distanciamiento ocasionado por diferencias en las categorías de los profesores. | 4 |
| Presión Laboral | Exceso de trabajo. | 13 |
| | Presión laboral por supervisión inadecuada. | 6 |
| | Presiones propias del profesor por personalidad orientada al logro. | 2 |
| | Presiones para cumplir con los indicadores de evaluación de organismos externos. | 8 |
| | Represalias por no acatar lineamientos en las asignaciones académicas. | 1 |

En la figura 18 se presenta un mapa de relación en donde se pueden

apreciar con mayor claridad las ideas que dan muestra de las causas de un Clima Organizacional impropio para el desarrollo de las actividades académicas.



Figura 18. Mapa de relación por dimensiones de la variable Clima Organizacional

Así, se puede ver que las causas que se asocian de manera general para la dimensión de presión laboral son: el exceso de trabajo, una supervisión inadecuada, represalias en la asignación académica por no acatar lineamientos, presiones propias del profesor por personalidad orientada al logro, presiones para cumplir con los indicadores de evaluación de los organismos externos, falta de preparación para enfrentar los cambios y carencia de efectividad en el trabajo por presión laboral.

En la tabla 64, se presenta el número de frases asociadas a cada idea y dimensión de la variable Clima Organizacional por cada una de las Divisiones Académicas y se confirma que la dimensión sobre presión laboral es la más representativa ya que el 26% de las frases que se presentan en las Divisiones Académicas están asociadas a esta dimensión de la variable.

Tabla 64
Dimensiones, Ideas Clave y Número de frases asociadas como causales de la variable Clima Organizacional por división académica

| Dimensión | Idea Clave | División académica | | | | | | | | |
|---|---|---------------------|------------------------|------------------|------------------------------------|---------------------------------|-------------------|---------------------------|------------------------|----------------------|
| | | Ciencias Biológicas | Ciencias Agropecuarias | Ciencias Básicas | Ciencias Económico Administrativas | Ciencias Sociales y Humanidades | Educación y Artes | Ingeniería y Arquitectura | Informática y Sistemas | Ciencias de la Salud |
| Libertad de Cátedra | Mala interpretación del profesor del concepto de libertad de cátedra. | 2 | 2 | | | 1 | 1 | | | |
| | Inadecuada asignación de materias. | | | | | 3 | | | | |
| Interés por la Investigación y el estudio | Falta de apoyo administrativo. | 2 | | | 2 | 1 | | | | |
| | Pérdida del interés por multiplicidad de actividades. | 2 | | | 2 | 3 | 2 | 2 | | |
| | Falta de interés hacia la investigación. | | | | | | | | | 2 |
| | Indiferencia por lograr resultados. | 1 | 1 | | | 1 | 1 | | | 4 |
| Autonomía en la toma de decisiones | No se toman en cuenta las opiniones de los profesores. | 2 | | 6 | | | 5 | 1 | | 5 |
| | Falta de autonomía en las decisiones por obedecer las normas. | | | | | | | | | 2 |
| | Decisión de acciones dirigidas por organismos externos. | | | | | 2 | | 1 | | 2 |
| | Falta de oportunidad en estructurar la carga académica. | | | | | 2 | | | | |

Tabla 64. Continuación

Dimensiones, Ideas Clave y Número de frases asociadas como causales de la variable Clima Organizacional por división académica

| Dimensión | Idea Clave | División académica | | | | | | | | |
|-----------------|--|---------------------|------------------------|------------------|------------------------------------|---------------------------------|-------------------|---------------------------|------------------------|----------------------|
| | | Ciencias Biológicas | Ciencias Agropecuarias | Ciencias Básicas | Ciencias Económico Administrativas | Ciencias Sociales y Humanidades | Educación y Artes | Ingeniería y Arquitectura | Informática y Sistemas | Ciencias de la Salud |
| Afilianción | Falta de compañerismo. | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | | 2 | |
| | Falta de acercamiento y comunicación con el personal administrativo. | | | 1 | | 1 | | | | |
| | Competencia entre grupos de trabajo. | | | | | | | 5 | 1 | 1 |
| | Distanciamiento ocasionado por diferencias en las categorías de los profesores. | | | | | 1 | | | | 3 |
| Presión Laboral | Exceso de trabajo | 1 | | | 2 | 1 | 3 | | | 6 |
| | Presión laboral por supervisión inadecuada. | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | | | | |
| | Presiones propias del profesor por personalidad orientada al logro. | | | | | | 1 | | 1 | |
| | Presiones para cumplir con los indicadores de evaluación de organismos externos. | | | | | | | | 2 | 6 |
| | Represalias por no acatar lineamientos en las asignaciones académicas. | | | | | 1 | | | | |

Al igual que con las variables anteriores, las Divisiones Académicas fueron analizadas en dos bloques para poder apreciar con mayor claridad las relaciones establecidas. En la figura 19, se presentan las Divisiones Académicas de Ciencias Básicas, de educación y artes, de Ciencias Económico Administrativas y la División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades.

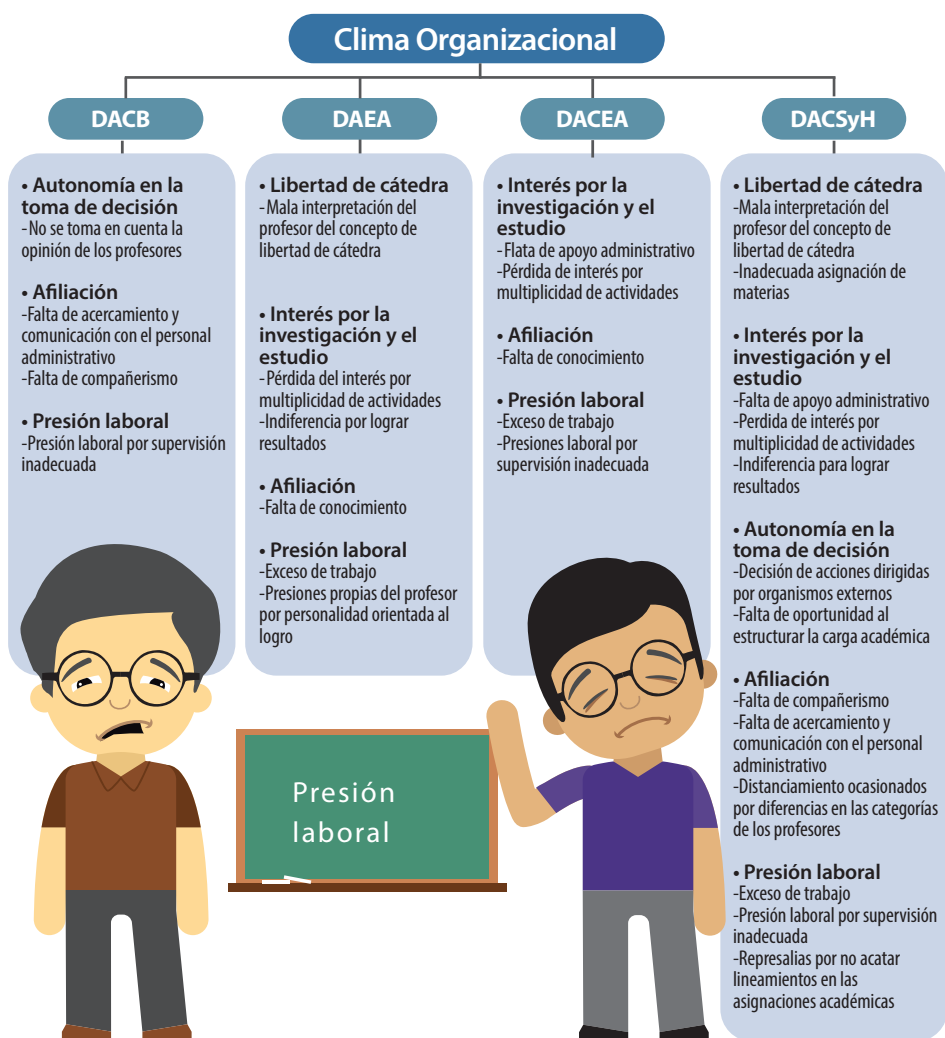


Figura 19. Mapa de relación por División Académica para la variable Clima Organizacional – DACB, DAEA, DACEA y DACSYH

En la División de Ciencias Básicas fue donde hubo más frases indicando que no existe autonomía en la toma de decisiones indicando que frecuentemente no se toman en cuenta las opiniones de los profesores. Cabe señalar que en esta División también se identificó la presión laboral como

causa principal de un clima desfavorable donde la mayoría de las frases fueron dirigidas hacia presiones propias del profesor por personalidad orientada al logro.

Para la División Académica de Educación y Artes, se registraron frases alusivas a cada una de las dimensiones que conforman la variable Clima Organizacional pero la causa más significativa se relacionó a la dimensión sobre autonomía en la toma de decisiones siendo la idea clave de mayor relevancia la percepción de que las opiniones de los profesores no son tomadas en consideración.

En lo que se relaciona a la División Académica de Ciencias Económico Administrativas, de manera general no manifestó un gran número de frases con relación a la variable y se distingue la falta de interés por la investigación y el estudio, atribuida a una falta de apoyo administrativo y a la pérdida del interés por la multiplicidad de labores y matrícula que atienden los profesores de esta división. Asimismo la presión laboral también se destaca en esta división atribuyendo las causas a un exceso de trabajo y una presión laboral generada de una inadecuada supervisión de las labores.

En este primer bloque, la última División que se analiza es la de Ciencias Sociales y Humanidades, la cual es una de las que un mayor número de frases se relacionaron a las dimensiones del Clima Organizacional, principalmente la libertad de cátedra, el interés por la investigación y el estudio y la autonomía en la toma de decisiones. Con respecto a la libertad de cátedra se atribuye esencialmente a una inadecuada asignación de las asignaturas al profesor, que en ocasiones no coincide con el perfil del mismo. La dimensión más significativa fue la falta de interés por la investigación y el estudio en donde se atribuye como causa principal la pérdida que ha tenido el profesor por la multiplicidad de actividades que ahora debe desarrollar. Por último en lo que se relaciona a la autonomía en la toma de decisiones, los profesores señalan que no tienen oportunidad de estructurar su carga académica y que no se les toma en consideración para esta labor y de manera general que la universidad no está siendo realmente autónoma pues las decisiones son dirigidas por organismos externos.

Para el segundo bloque de divisiones fueron consideradas como se presenta en la figura 20, la División Académica de Ciencias de la Salud, la División Académica de Informática y Sistemas, la División Académica

de Ingeniería y Arquitectura, la División Académica de Ciencias Biológicas y la División Académica de Ciencias Agropecuarias.

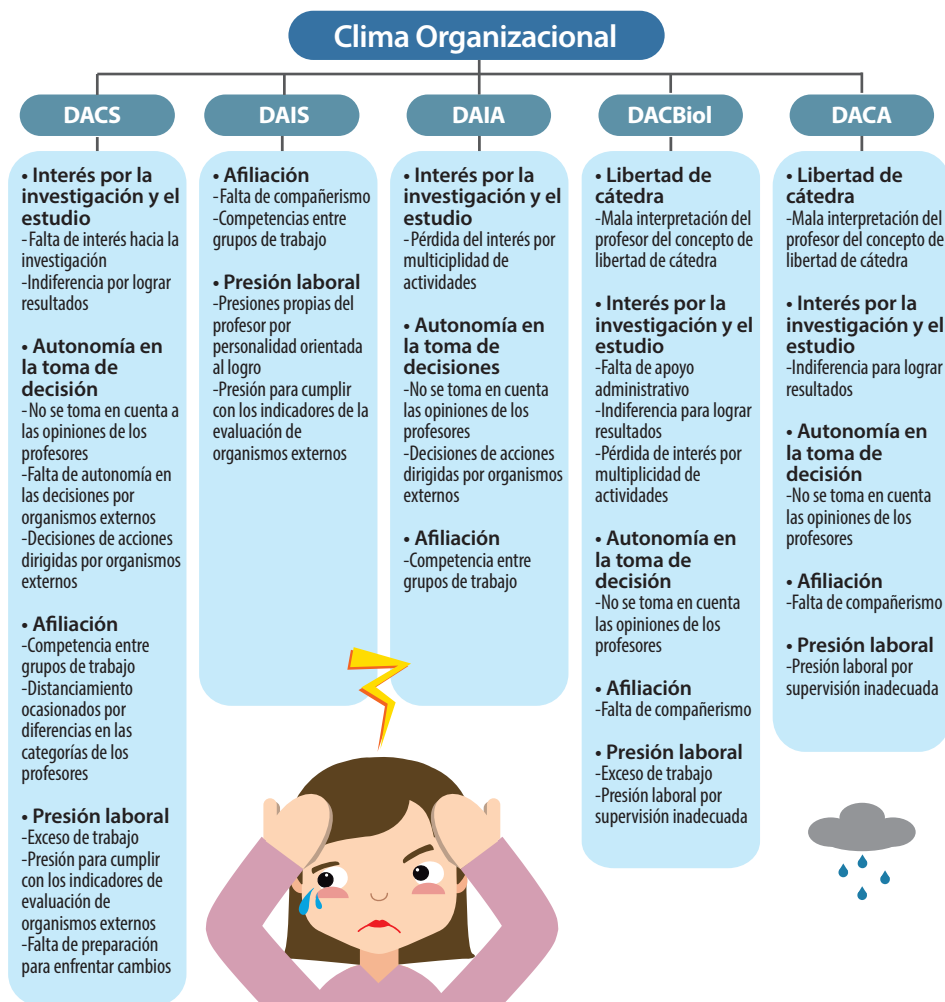


Figura 20. Mapa de relación por División Académica para la variable Clima Organizacional – DACS, DAIS, DAIA, DACBiol y DACA

Es posible observar en la figura 20, que en la División Académica de Ciencias de la Salud es donde se percibe el Clima Organizacional más

desfavorable debido a que en 4 de las 5 dimensiones estudiadas en esta variable los profesores expresaron frases que señalan las causas por las cuales falta interés por la investigación y el estudio, autonomía en la toma de decisiones, afiliación y presión laboral.

En la División Académica de Informática y Sistemas fue posible encontrar cierta problemática en el Clima Organizacional en las dimensiones de afiliación y presión laboral siendo las causas principales de la primera falta de compañerismo y competencia entre grupos de trabajo y en la segunda presiones propias del profesor por personalidad orientada al logro y presiones para cumplir con los indicadores de evaluación de organismos externos.

En la División Académica de Ingeniería y Arquitectura se identificaron problemas en el Clima Organizacional en la dimensión de afiliación donde la causa expresada por los profesores fue de que no se dan buenas relaciones entre compañeros debido a que existe competencia entre grupos de trabajo.

En lo que respecta a la División de Ciencias Biológicas, la dimensión interés por la investigación y el estudio reportó varias veces problemas de esta dimensión señalando como causas falta de apoyo administrativo, indiferencia por lograr resultados, pérdida del interés por lograr resultados y pérdida del interés por multiplicidad de actividades.

Por último, la División Académica de Ciencias Agropecuarias mostró un Clima Organizacional desfavorable en la dimensión libertad de cátedra señalando como causas una mala interpretación del profesor del concepto libertad de cátedra aduciendo que cada profesor lo entiende y lo aplica a su manera y a su conveniencia.

Capítulo V

Resultados de la tercera fase del Proyecto de Investigación

Introducción

Con el fin de presentar un panorama general tanto del ambiente externo como interno en el que opera el profesor investigador en el desarrollo de sus funciones, se presenta un análisis de la normatividad y políticas tanto externas como internas que tienen un impacto directo en la labor del profesor investigador y por lo tanto, pueden generar el Síndrome de Desgaste Emocional (SDE), el conflicto y la ambigüedad de roles, afectar el nivel de satisfacción laboral o influir en el Clima Organizacional.

Es pertinente señalar que las tres primeras variables (Síndrome de Desgaste Emocional, conflicto y ambigüedad de rol), no necesariamente están asociadas a una política o lineamiento externo o interno, sino que de acuerdo a la problemática planteada puede estarlo generando y por ello se asocia con una de las causales encontradas en el análisis cualitativo de la segunda etapa del proyecto. En cuanto a la satisfacción laboral y el clima, si se encontraron lineamientos normativos tanto internos como externos que contemplan de manera general estos aspectos, por los que fueron asociados de manera directa a cada una de las dimensiones que conforman la variable.

Como ya se mencionó en el capítulo donde se expuso la metodología, se abordaron dos ámbitos: el externo, compuesto esencialmente por el Programa de Mejoramiento al Profesorado, el reglamento del Sistema Nacional de Investigadores y el Sistema Estatal de Investigadores; y el institucional, en donde se analizó la legislación universitaria, el plan de desarrollo vigente al momento de realizar esta fase del estudio, así como las convocatorias al mérito científico y académico.

Síndrome de Desgaste Emocional

Políticas, Lineamientos y Normas Institucionales

El primer documento que se presenta para la variable Síndrome de Desgaste Emocional es el Contrato Colectivo de Trabajo firmado entre la UJAT y el Sindicato de Profesores e Investigadores de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (SPIUJAT) (Tabla 65).

Tabla 65

El Contrato Colectivo de Trabajo firmado entre la UJAT y el Sindicato de Profesores e Investigadores de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (SPIUJAT) – Síndrome de Desgaste Emocional

| Dimensiones | Causas Asociadas | Apartado de la legislación relacionado |
|------------------------------------|------------------------|--|
| Agotamiento Físico y Enfermedades. | Sobrecarga de trabajo. | CLÁUSULA 87.- Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los Trabajadores Académicos en ejercicio o con motivo del trabajo. |
| | | CLÁUSULA 30.- Es obligación de los Profesores e Investigadores: 1.- Asistir a sus labores puntualmente. 3.- Realizar un plan de actividades académicas, presentando semestralmente el informe correspondiente ante la autoridad de su Dependencia, en el plazo que fijare el propio plan de actividad. 4.- Formar parte de comisiones y jurado de exámenes salvo excusa justificada 5.- Actualizarse en los conocimientos de las áreas académicas en que labore, así como en las técnicas didácticas y pedagógicas más adecuadas. 9.- Presentar a las Autoridades Universitarias Currículum Vitae y documentación que sea necesaria para el desempeño de sus labores. 12.- Desempeñar sus labores con la intensidad y esmero apropiado en la forma, tiempo y lugar convenidos, sujetándose a las leyes y reglamentos que lo regulen. 14.- Impartir adecuadamente la enseñanza y evaluar a los alumnos según los programas y planes de estudio de cada curso. 15.- Cumplir con toda otra obligación establecida en la Ley, la Legislación Universitaria, y este Contrato. |
| Agotamiento Emocional | | |

Tabla 65. Continuación

El Contrato Colectivo de Trabajo firmado entre la UJAT y el Sindicato de Profesores e Investigadores de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (SPIUJAT) – Síndrome de Desgaste Emocional

| Dimensiones | Causas Asociadas | Apartado de la legislación relacionado |
|-----------------------|------------------------|---|
| Agotamiento Emocional | Sobrecarga de trabajo. | CLÁUSULA 63.- Cuando por circunstancias especiales los Trabajadores Académicos tengan que laborar más tiempo del comprometido en su jornada de trabajo éste será considerado como extraordinario, sin que pueda exceder de tres horas diarias o de nueve a la semana y sólo podrá realizarse por petición expresa de las Autoridades Universitarias y el consentimiento expreso del Sindicato y del Trabajador. La retribución en estos actos deberá hacerse en los términos establecidos por la Ley. |
| | | CLÁUSULA 135.- Comisión Mixta de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente. Determinará las labores que deban considerarse insalubres y peligrosas, así como las condiciones de trabajo que justifiquen la reducción de la jornada, remuneraciones adicionales, elementos de protección, prevención y en general, los riesgos de trabajo. |
| Despersonalización | Indiferencia. | CLÁUSULA 37.- A efecto de resolver el problema de exceso de alumnos en cada grupo, la Universidad conviene en que estudiará las técnicas adecuadas para mejorar las condiciones del proceso enseñanza aprendizaje. En los casos de grupos numerosos se hará un estudio a través del Consejo Divisional. |

Nota: Elaboración propia Universidad Juárez Autónoma de Tabasco [UJAT] (2011a).

Sobre el contrato colectivo del trabajo avalado por el sindicato de profesores, norma con las actividades a las se sujetan los trabajadores que ampara este organismo, sin embargo se aprecia que algunas de las actividades que actualmente desempeña el profesor investigador no están consideradas entre las labores obligatorias como el caso de las tutorías y a efecto general las comisiones no son específicas, por lo que queda abierto a la interpretación la implementación en cada división académica y de manera general para toda la universidad.

Posteriormente se presenta en la tabla 66, el estatuto del personal académico, que regula a todos los profesores sindicalizados o no.

Tabla 66

Estatuto del personal académico de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco – Síndrome de Desgaste Emocional

| Dimensiones | Causas Asociadas | Apartado de la legislación relacionado |
|------------------------|---|--|
| Agotamiento Emocional. | Falta de Tiempo para desarrollar todas las labores. | <p>ARTÍCULO 4º. Son funciones del personal académico las siguientes:</p> <p>I. Realizar actividades de docencia. II. Realizar investigación científica, tecnológica y humanística. III. Realizar difusión cultural y extensión Universitaria. IV. Organizar, dirigir y evaluar las actividades de docencia, investigación, difusión y extensión en los términos de la legislación universitaria.</p> <hr/> <p>ARTÍCULO 36. Son obligaciones del profesor-investigador de carrera titular “A”, además de impartir cátedra frente a grupo, y de las consignadas en el artículo 6º de este Estatuto, las siguientes:</p> <p>I. Mantenerse al corriente de los avances científicos, técnicos y docentes en el área de su competencia. II. Coordinar y/o dictar un seminario anualmente. III. Presentar por lo menos dos trabajos en congresos o reuniones científicas de su área de especialidad. IV. Dirigir tesis de licenciatura y/o posgrado. V. Llevar a cabo un proyecto de investigación y/o docencia aprobado institucionalmente. VI. Redactar informes y publicaciones técnicas. VII. Ofrecer un alto nivel académico en sus actividades institucionales. VIII. Colaborar en y/o dirigir proyectos educativos institucionales. IX. Participar en la formulación de proyectos de investigación para ser financiados por instituciones ajenas a la Universidad.</p> <hr/> <p>ARTÍCULO 41. El personal académico de carrera, de medio tiempo completo, tiene la obligación de profesar cátedra y de realizar investigación según la distribución de tiempo que haga la autoridad correspondiente, conforme a los siguientes límites para impartir clase frente a grupo: B. Los profesores-investigadores de carrera titulares de:</p> <p>1. Tiempo completo de 10 a 20 horas semanales, o las que correspondan de 2 a 4 asignaturas. 2. Medio tiempo de 5 a 10 horas semanales, o las que correspondan de 1 a 2 asignaturas.</p> |

Tabla 66. Continuación

Estatuto del personal académico de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco – Síndrome de Desgaste Emocional

| Dimensiones | Causas Asociadas | Apartado de la legislación relacionado |
|------------------------|--|---|
| Agotamiento Emocional. | Agotamiento por realizar labores administrativas | ARTÍCULO 16. Son profesores-investigadores aquellos que imparten sus clases frente a grupo realizando el proceso enseñanza-aprendizaje en todas sus fases, ya sea en nivel técnico, licenciatura o posgrado, complementando sus tareas docentes, con la investigación científica, tecnológica o humanística de acuerdo a programas institucionales de docencia y/o investigación. Además, deberán realizar actividades de apoyo académico inherentes a la docencia e investigación. |

Nota: Elaboración propia UJAT (1985).

Sobre el estatuto del personal académico las causas que los profesores asocian a un agotamiento emocional al igual que con el contrato colectivo del trabajo, señalan falta de tiempo para el desarrollo óptimo de todas las labores, que nuevamente no todas las que se expresaron están contempladas en este documento como puede observarse y un aspecto que puede ser poco claro, son las labores administrativas, pues si bien el contrato señala con claridad las actividades inherentes a la docencia e investigación, no contempla el tiempo dedicado al llenado de expedientes, informes y trámites administrativos que muchos de los profesores señalan como causal de un agotamiento físico y emocional.

Considerando un poco más el perfil del profesor, en la tabla 67 se presenta el desglose relacionado a los lineamientos y políticas internas sobre las actividades de investigación que rigen a los profesores.

Tabla 67

Políticas y Lineamientos para la Investigación en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco – Síndrome de Desgaste Emocional

| Dimensiones | Causas Asociadas | Apartado de la legislación relacionado |
|---------------------------|--|---|
| Agotamiento Emocional | Falta de Tiempo para desarrollar todas las labores | 6.1 Del Registro de los Proyectos de Investigación: VI. Un profesor investigador puede ser director o colaborador de uno o varios proyectos, considerando una carga mínima 15 de horas frente a grupo, los que pueda cumplir conforme a su carga académica. |
| | Agotamiento por realizar labores administrativas | 2. 3.2 Corresponde al Departamento de Investigación: VIII. Establecer y actualizar el sistema de información para la investigación. 6.3 De los ingresos de Proyectos de Investigación: I. Para los efectos legales y ejercicio de recursos externos, es obligación de los Directores de proyecto lo siguiente: a) Informar a la Dirección de Investigación y Posgrado y a la Secretaría de Finanzas en forma inmediata sobre los recursos externos que le son otorgados y los términos del convenio que se pretenda celebrar. Los investigadores no pueden recibir recursos externos directamente. b) Concentrar en la Secretaría de Finanzas los recursos externos recibidos para la realización del proyecto. c) Informar a la Secretaría de Finanzas sobre el presupuesto y calendario del proyecto, para la ministración de fondos y ejercicio del gasto, así como de su modificación o de cualquier otra desviación o irregularidad que detectaren. d) Informar a la Institución financiadora el avance del proyecto y en su caso, las modificaciones realizadas. e) Presentar la documentación de los gastos a efecto de recibir la siguiente ministración o la carta finiquito del proyecto |
| Baja Realización Personal | Pérdida de Motivación | 5.3 Del Personal Académico: VI. Fomentar el otorgamiento de estímulos, reconocimientos y premios a los investigadores más destacados. |

Nota: elaboración propia UJAT (2003).

Sobre estos lineamientos en particular se puede apreciar que las actividades que tienen que realizar los directores o colaboradores de un proyecto de investigación son de manera enunciativa limitados pero poco

precisos porque no se especifica con claridad todo el proceso interno que debe llevarse a cabo y en muchas ocasiones lo laborioso del proceso ha significado la causa del agotamiento físico y emocional.

Con relación a la pérdida de motivación asociada al sentido de logro, en el apartado de satisfacción laboral se hace un análisis extenso de las causas relacionadas y la inconformidad que se asocia a los mecanismos puestos en operación, que está asociado a uno de los procesos del síndrome, la baja realización personal.

Por otra parte este documento también señala que quienes realizan investigación se les considera con un máximo de 15 horas frente a grupo, para dejar espacio a las actividades que conlleva esta labor, sin embargo como se verá en el documento que se presenta en la tabla 68, éste punto ha sido sujeto de modificaciones en las políticas internas de operación y una de las causas asociadas al problema.

Durante el 2011, se presentaron a través de circulares a los profesores investigadores y a las divisiones en general las nuevas disposiciones sobre los procesos que habría de seguir un profesor para que le fuera otorgado un apoyo económico para el desempeño de alguna de las labores sustantivas relacionadas a la docencia o la investigación. La información contenida en este documento, precisa con claridad algunas de las operaciones que debe realizar el profesor, muchas de las cuales son catalogadas por ellos mismos como administrativas y no académicas, y cuya elaboración muchas veces no se realiza de manera adecuada por falta de conocimiento de los procesos, formatos y tiempos, así como por el exceso de documentación que se requiere. Por otra parte se señala que las autoridades están obligadas a informarte sobre las solicitudes, hecho que ha rebasado por mucho al personal administrativo que da soporte a estas áreas, lo que ha generado un malestar y descontento generalizado pues en ocasiones se desconoce la situación de las mismas.

Con relación al aspecto de realización personal, nuevamente no se ponderan los logros académicos en el otorgamiento de estos apoyos, pues se señala que serán otorgados conforme a la entrega de solicitudes, por lo que no se prioriza en función de la importancia y relevancia de la comisión, o del impacto en los indicadores que pudiera implicar el apoyo, sino únicamente en función del orden en que se solicitó y de un monto máximo de dos profesores por evento académico, cuando en ocasiones determinadas disciplinas realizan eventos especialmente relevantes para el área en el que la participación de los profesores es colegiada.

Tabla 68

Políticas y Procedimientos para el Otorgamiento de Apoyos Económicos para Profesores Investigadores – Síndrome de Desgaste Emocional

| Dimensiones | Causas Asociadas | Apartado de la legislación relacionado |
|------------------------|--|--|
| Agotamiento Emocional. | Agotamiento por realizar labores administrativas | <p>ARTÍCULO 9.- Documentación Anexa. Las solicitudes para el otorgamiento de apoyos económicos deberán ser acompañadas de la documentación requerida para cada una de las siguientes actividades académicas. I.- Para toda actividad académica o científica.</p> <p>a) Oficio de Comisión donde se detalle la unidad responsable, número de cuenta, proyecto y subcuenta, monto, descripción y la fecha de inicio y término del evento o actividad. b) Copia de la credencial de elector. c) Copia del itinerario de vuelo rubricado. d) En el oficio de solicitud, deberá señalar cuáles son los productos académicos a obtener y como estos beneficiarán al CA.</p> <p>II.- Para la realización de estancias académicas se deberá entregar adjunto a la solicitud, la carta de aceptación en donde se detallen los siguientes datos: a) Institución donde se realizará la estancia. b) Tiempo de realización, fecha de inicio y de término de la estancia. c) El Proyecto de Investigación o actividad científica en la que participará, especificando la Línea de Generación y Aplicación del Conocimiento.</p> <p>III.- Para la asistencia a eventos académicos o científicos con presentación de ponencias, se deberá entregar adjunto a la solicitud, la carta de aceptación y registro de la ponencia.</p> <hr/> <p>ARTÍCULO 12.- Respuesta a la solicitud. Una vez recibida la solicitud, la DIP tendrá un plazo de diez días hábiles para informar a la División Académica respectiva la respuesta a la solicitud.</p> <hr/> <p>ARTÍCULO 14.- Comprobación de Gastos. Los PTC beneficiados con apoyos económicos en los términos de las presentes Políticas y Procedimientos, deberán, dentro de un término de dos días hábiles a partir de la fecha de terminación de la actividad académica objeto del apoyo, entregar a la DIP la documentación necesaria para la comprobación de los recursos otorgados de acuerdo al Formato de Comprobación de Recursos y a lo establecido en el Manual de Normas Presupuestarias para la Administración de la UJAT.</p> |

Tabla 68. Continuación

Políticas y Procedimientos para el Otorgamiento de Apoyos Económicos para Profesores Investigadores – Síndrome de Desgaste Emocional

| Dimensiones | Causas Asociadas | Apartado de la legislación relacionado |
|----------------------------|----------------------------|--|
| Baja Realización Personal. | Perspectivas no cubiertas. | <p>ARTÍCULO 17.- Salidas y estancias por ejercicio anual. Durante cada ejercicio anual, solamente se otorgarán apoyos económicos hasta por una asistencia a congreso o estancia nacional y una internacional por PTC solicitante.</p> <hr/> <p>ARTÍCULO 18.- Concurrencia de Solicitudes. Se apoyarán hasta un máximo de dos PTC por evento o actividad académica o científica. En el supuesto de que sean recibidas más de dos solicitudes por diferentes PTC para un mismo evento o actividad académica o científica, se dará prioridad a las presentadas con anterioridad, salvo que alguno de los dos primeros solicitantes retire su solicitud mediante oficio dirigido a la DIP o que incumpla con los requisitos establecidos en las presentes Políticas y Procedimientos y estos sean insubsanables.</p> |

Nota: elaboración propia UJAT (2011b).

En la tabla 69, se presenta el análisis del último documento normativo interno que se relacionó al SDE, el reglamento de servicios médicos, pues su importancia se reviste en función de las múltiples enfermedades asociadas al síndrome (Maslach y Jackson, 1981, Mazur y Lynch, 1989, Moriana y Herruzo, 2004, Topa y Morales, 2005) y la revisión de lo que la Universidad contempla dentro de la operación de su servicio médico.

Tabla 69

Reglamento de los Servicios Médicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco – Síndrome de Desgaste Emocional

| Dimensiones | Causas Asociadas | Apartado de la legislación relacionado |
|--------------------------------|------------------------------------|---|
| Síndrome de Desgaste Emocional | Agotamiento Físico y Enfermedades. | <p>ARTÍCULO 2. Las funciones de los Servicios Médicos que comprende este Reglamento, son las que se derivan de la Ley Orgánica, del Estatuto General y del Manual General de Organización de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, con apego a la normatividad de la Secretaría de Salud.</p> <p>XII. ENFERMEDAD.- La alteración física, mental y social en el individuo, provocada por una lesión orgánica o funcional, permanente o transitoria, causada por agentes físicos, químicos, biológicos y psíquicos, que puede o no imposibilitarle para el desempeño del trabajo o actividades de la vida diaria y requiera de la atención médica para su prevención, curación o rehabilitación</p> <p>XXXV. ACCIDENTE DE TRABAJO.- Toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que dicho trabajo se preste;</p> <p>XXXVI. ENFERMEDAD DE TRABAJO.- Todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios</p> |

Nota: elaboración propia UJAT (2011c).

Sobre los servicios médicos en particular el análisis realizado no sugiere que no se contemplen ninguna de las enfermedades asociadas al SDE y si bien se contempla a las enfermedades mentales, no se precisa con claridad las formas de diagnóstico y/o las formas de tratamiento.

Por otra parte en las enfermedades de trabajo se generaliza demasiado y queda a criterio de los médicos residentes determinar si la enfermedad es causada o no por el trabajo.

Es preciso señalar que el SDE no ha sido catalogado hasta la fecha en clasificaciones psicopatológicas internacionales como el manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-IV) de la American Psychiatric Association (López-Ibor Aliño y Valdés Miyar, 2002), aunque ha sido objeto de multitud de estudios e investigaciones

y presenta todas las características de un síndrome y en países como España se le considera un riesgo laboral de carácter psicosocial (Gil-Monte y Zúñiga, 2010).

En la figura 21, se presenta la relación de las dimensiones del Síndrome de Desgaste Emocional y las normas, políticas y/o lineamientos internos que están relacionados.

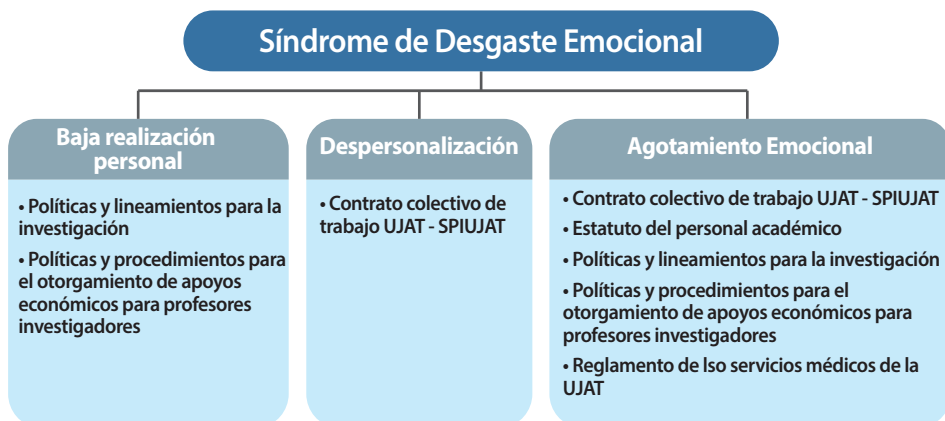


Figura 21. Análisis de documentos internos relacionados con las dimensiones de la variable Síndrome de Desgaste Emocional

Políticas y Lineamientos Externos

Una vez que se han analizado los lineamientos internos de la Universidad, se precisa realizar lo propio con aquellos programas que han sido institucionalizados como los son el Programa de Mejoramiento al Profesorado (PROMEP) de la Secretaría de Educación Pública y el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).

En la tabla 70, se presenta el desglose que corresponde a las reglas de operación del Programa de Mejoramiento al Profesorado (PROMEP).

Tabla 70

Reglas de Operación del Programa de Mejoramiento al Profesorado (PROMEP) –Síndrome de Desgaste Emocional

| Dimensiones | Causas Asociadas | Apartado de la legislación relacionado |
|--------------------------|------------------------|---|
| Agotamiento Emocional I. | Sobrecarga de trabajo. | <p>4.4 Beneficiarios. EL PROGRAMA podrá otorgar el reconocimiento al perfil deseable a los PTC de las IES inscritas en él que desarrollen de manera equilibrada las funciones de docencia, generación o aplicación innovadora del conocimiento, tutelaje al estudiantado y gestión académica-vinculación.</p> <hr/> <p>Para estar en posibilidad de solicitar el reconocimiento o apoyo al perfil deseable (SEP-23-003-A, SEP-23-003-B, SEP-23-003-C, SEP-23-003-D, SEP-23-003-E y SEP-23-003-F), el profesor debe cumplir con los siguientes requisitos: Profesores de Universidades Públicas Estatales y Afines (SEP-23-003-A)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tener nombramiento de tiempo completo con plaza de profesor, docente, investigador o profesor-investigador en el tipo educativo superior. 2. Haber obtenido el grado preferente (doctorado) o mínimo (maestría o especialidades médicas con orientación clínica en el área de la salud reconocidas por la CIFRHS). 3. Demostrar de manera fehaciente sus actividades en: <ol style="list-style-type: none"> a) Docencia. Haber impartido un curso frente a grupo al año, durante los tres años inmediatos anteriores a la fecha de presentar su solicitud ante el PROGRAMA o durante el tiempo transcurrido desde su primer nombramiento como PTC en la IES o desde la obtención de su último grado (en caso de que este tiempo sea inferior a tres años). b) Generación o aplicación innovadora del conocimiento. Haber participado activamente en un proyecto de generación o aplicación innovadora del conocimiento. Esta participación deberá comprobarse con un producto de buena calidad por año en promedio durante los últimos tres años inmediatos anteriores a la fecha de presentar su solicitud ante el PROGRAMA o durante el tiempo transcurrido desde su primer nombramiento como PTC en la IES o desde la obtención de su último grado (si este tiempo es inferior a tres años). <i>(Continúa)</i> |

Tabla 70. Continuación
Reglas de Operación del Programa de Mejoramiento al Profesorado (PROMEP) –Síndrome de Desgaste Emocional

| Dimensiones | Causas Asociadas | Apartado de la legislación relacionado |
|--------------------------|------------------------|---|
| Agotamiento Emocional I. | Sobrecarga de trabajo. | <p>Son productos válidos los artículos en revistas con arbitraje (de preferencia indizada El mismo artículo publicado en diferentes revistas se considera sólo como un producto); libros; capítulos en libros (uno o más capítulos de un mismo libro se consideran únicamente como un producto válido); memorias arbitradas de congresos (sólo válidas para las áreas de “Ciencias Sociales y Administrativas” y “Educación, Humanidades y Arte”, el mismo trabajo presentado en diferentes foros se considera como un solo producto); obras artísticas (sólo válidas para el área de Educación, Humanidades y Arte); patentes; prototipos; propiedad intelectual; modelos de utilidad; informes técnicos (éstos últimos deben ser los informes finales, estar avalados por las instituciones beneficiarias directas y describir los beneficios logrados); y transferencia de tecnología.</p> <p>c) Tutorías. Impartidas a estudiantes o haber dirigido al menos una tesis durante el último año inmediato anterior a la fecha de presentar su solicitud ante el PROGRAMA.</p> <p>d) Gestión académica-vinculación, individual o colegiada: organización de seminarios periódicos, organización de eventos académicos, actividades académico-administrativas, participación en Comités de evaluación académica durante el último año inmediato anterior a la fecha de presentar su solicitud.</p> |

Nota: elaboración propia Secretaría de Educación Pública [SEP] (2011).

El reglamento del PROMEP, describe las 4 actividades asociadas a lo que se considera el perfil ideal de un profesor investigador para las Instituciones de Educación Superior, Sistemas Tecnológicos y Escuelas Normales. En lo que respecta a las Universidades Públicas Estatales, la diversidad de actividades es muy amplia, y cómo se ha descrito, algunas de ellas si se contemplan en las políticas y lineamientos internos, pero no necesariamente en el contrato colectivo de trabajadores sindicalizados ni en el estatuto del personal académico, lo que ha generado, a opinión de los profesores, el desgaste que se asocia a la aparición del síndrome o diversos problemas como la ambigüedad de roles que se explica a detalle más adelante.

En la tabla 71, se presenta el análisis realizado para el Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores.

Tabla 71
Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores – Síndrome de Desgaste Emocional

| Dimensiones | Causas Asociadas | Apartado de la legislación relacionado |
|------------------------|---|--|
| Agotamiento Emocional. | Falta de Tiempo para desarrollar todas las labores. | <p>CAPITULO IX.- INGRESO Y REINGRESO AL SNI ARTICULO 32 Para ser miembros del SNI se requiere que los investigadores y tecnólogos realicen habitual y sistemáticamente actividades de investigación científica o tecnológica, presenten los productos del trabajo debidamente documentados y cumplan alguno de los siguientes requisitos:</p> <p>I. Tener un contrato o convenio institucional vigente y demostrar, por medio de documento oficial original y actualizado, que presta servicios por al menos 20 horas a la semana para realizar actividades de investigación científica o tecnológica en alguna de las dependencias, entidades, instituciones de educación superior o centros de investigación de los sectores público, privado o social de México que tengan por objeto el desarrollo de actividades de investigación científica o tecnológica. En caso de instituciones o centros de los sectores privado y social, estos deberán estar inscritos en el RENIECYT y tener suscrito y vigente un convenio de colaboración con el SNI</p> |
| | Agotamiento por realizar labores administrativas | <p>ARTICULO 35 Las solicitudes de ingreso o reingreso al SNI deberán acompañarse de:</p> <p>I. Copia de documentos oficiales que acrediten nacionalidad, edad y grado obtenidos. II. El currículum vitae, en el formato que establezca el CONACYT y que estará disponible en su página electrónica. III. La documentación probatoria de los productos científicos o tecnológicos y de formación de recursos humanos que sustenten su solicitud. Los documentos deberán presentarse completos. Cuando lo consideren necesario, las comisiones dictaminadoras podrán requerir mayor información a los solicitantes, en el marco del presente Reglamento. IV. Carta de postulación de la institución correspondiente para ser objeto de evaluación.</p> |

Nota: elaboración propia Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología [CONACYT], (2008).

El programa del Sistema Nacional de Investigadores, si bien hace énfasis en la formación de recursos humanos, las actividades que norma son las de investigación y sus parámetros de evaluación son diferentes para cada disciplina (CONACYT, 2008), valorados por una comisión de pares de los niveles superiores. Este programa si bien se asocia al agotamiento por realizar labores administrativas, es una labor que solo se realiza con cada solicitud de acreditación o renovación que puede ser cada 3 a 5 años según sea el caso, pero la cantidad de documentos probatorios es proporcional al volumen de productividad académica lo que puede significar un proceso de certificación laborioso.

En la figura 22, se puede ver la ilustración de las relaciones de las dimensiones del Síndrome de Desgaste Emocional y las normas, políticas y/o lineamientos externos a la institución.

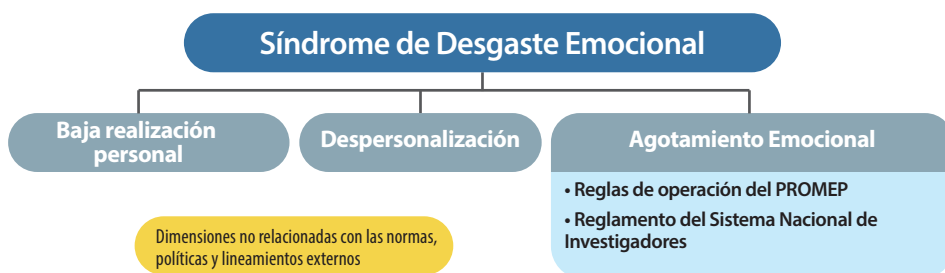


Figura 22. Análisis de documentos externos relacionados con las dimensiones de la variable Síndrome de Desgaste Emocional

Se puede observar que únicamente las causas asociadas a la variable sobre agotamiento emocional se pueden relacionar con los lineamientos del Programa de Mejoramiento al Profesorado (PROMEP) y a los lineamientos del Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

Para finalizar el análisis que corresponde al SDE, se puede concluir que la mayor parte de la problemática se centra en la dimensión de agotamiento en donde los reglamentos tanto internos como externos son poco claros o contradictorios entre sí, lo que ha supuesto una operación que se percibe como inadecuada y desgastante, tanto en lo físico como en lo emocional, lo que está generando problemas de salud cuyo origen queda a criterio del servicio médico definir si es o no por causas laborales.

Conflicto y Ambigüedad de Rol

Políticas, Lineamientos y Normas Institucionales

Con relación a estas variables, al ser de percepción, es necesario asociarlas a una de las problemáticas reportadas en particular.

En la tabla 72, se presenta el análisis de la Ley Orgánica para las variables de conflicto y ambigüedad de rol.

Tabla 72

Información de la Ley Orgánica de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco – Ambigüedad de rol

| Variable | Dimensión | Causa del problema | Apartado de la legislación relacionado |
|-------------------|-----------|--------------------------------------|---|
| Ambigüedad de Rol | Normas | Normas y reglamentos no actualizados | Fecha de elaboración y aprobación de este documento: 19 de Diciembre de 1987. |

Nota: elaboración propia, UJAT (1987).

La Ley Orgánica de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, es el ordenamiento jurídico que informa de los fines, autoridades responsables, estructura organizativa y patrimonio de la institución, se relacionó con las causas de ambigüedad en las normas por la falta de actualización de la misma.

Es importante mencionar que si bien muchos aspectos laborales no es necesario modificarlos constantemente, si es importante considerar que las condiciones de trabajo si varían a lo largo del tiempo, la legislación de una organización que comprende la responsabilidad de las autoridades, debe revisarse cuidadosamente conforme las demandas impuestas que van cambiando o evolucionando según el contexto; lo anterior es para que cada individuo pueda tener la certeza de que cumple sus funciones de acuerdo a la estructura operativa y que éstas tienen un respaldo en la legislación vigente.

Sobre este aspecto Meliá *et al.* (1987), señala como resultado de un estudio realizado con relación a la satisfacción laboral, que la Ambigüedad sobre los objetivos y la política general de la organización es la que mayores efectos negativos tiene sobre los factores de la satisfacción de un empleado.

En la tabla 73, se presenta el análisis del Estatuto del Personal Académico para las variables de conflicto y ambigüedad de Rol.

Tabla 73
Estatuto del Personal Académico – Conflicto de rol

| Variable | Dimensión | Causa del problema | Apartado de la legislación relacionado |
|------------------|-----------------------------|---|---|
| Conflicto de Rol | Con los Recursos | Falta equipamiento para realizar labores académicas solicitadas | Capítulo II Artículo 4°. Son funciones del personal académico las siguientes: Realizar actividades de docencia. Realizar investigaciones científica, tecnológica y humanística. |
| | Con las demandas Normativas | Traslape de actividades Sobrecarga de papeles o roles Demandas incompatibles | Capítulo V Artículo 30. Son obligaciones del profesor-investigador de carrera asociado "A", además de impartir cátedra frente a grupo las siguientes: Ofrecer un alto nivel académico en su cátedra e investigación. Cooperar en proyectos de investigación Realizar o participar en la elaboración de apuntes, textos, y apoyo académico. Apoyo en las actividades académico-administrativas. Artículo 32. Son obligaciones del profesor-investigador de carrera asociado "B" además de las obligaciones de la categoría anterior las siguientes: Dirigir tesis de licenciatura. Artículo 34. Son obligaciones del profesor investigador de carrera asociado "C" Dirigir proyectos de investigación. Artículo 36. Son obligaciones del profesor investigador de carrera titular "A" además de las obligaciones de la categoría anterior las siguientes: Coordinar y/o dictar un seminario anualmente. (Continúa) |
| | Con los valores | Conflicto entre las demandas laborales y los valores familiares (el tiempo que debe dedicarse a la familia) | |

Tabla 73. Continuación
Estatuto del Personal Académico – Conflicto de rol

| Variable | Dimensión | Causa del problema | Apartado de la legislación relacionado |
|------------------|-----------------|---|--|
| Conflicto de Rol | Con los valores | Conflicto entre las demandas laborales y los valores familiares (el tiempo que debe dedicarse a la familia) | <p>Presentar por lo menos dos trabajos en congresos o reuniones científicas de su área de especialidad.</p> <p>Dirigir tesis de posgrado.</p> <p>Redactar informes y publicaciones técnicas.</p> <p>Participar en la formulación de proyectos de investigación para ser financiados por instituciones ajenas a la universidad.</p> <p>Artículo 38. Son obligaciones del profesor investigador de carrera titular “B” además de las obligaciones de la categoría anterior las siguientes:</p> <p>Coordinar y/o dictar por lo menos dos seminarios de posgrado anualmente.</p> <p>Presentar por lo menos tres trabajos en congresos y/o reuniones científicas del área de su especialidad.</p> <p>Encabezar grupos de investigación y/o desarrollo docente de carácter institucional.</p> <p>Proponer y participar en la formulación o transformación de planes y programas de estudio.</p> <p>Artículo 40. Son obligaciones del profesor investigador de carrera titular “C” además de las obligaciones de la categoría anterior las siguientes:</p> <p>Presentar por lo menos tres ponencias anualmente en congresos nacionales e internacionales.</p> <p>Publicar artículos, informes y documentos técnicos en revistas de circulación nacional o internacional.</p> <p>Dirigir y/o participar en la formulación y desarrollo de proyectos institucionales financiados por agencias nacionales o internacionales.</p> |

Nota: elaboración propia, UJAT (1985).

El Estatuto del Personal Académico establece las categorías, funciones, ingresos y promociones del personal académico, en este lineamiento se encontró información que se puede asociar con causas de conflicto de rol

por las demandas normativas, como pueden ser la sobrecarga de funciones o bien, el traslape de actividades que se describen en este documento. También se puede asociar a al conflicto de roles con relación a los recursos con relación a la infraestructura, pues dentro de los reglamentos es muy amplio el rubro de funciones pero poco se señala sobre la infraestructura de soporte que debe brindar la organización. Por último con relación al conflicto de valores, éste se da como una percepción personal de que el número de actividades que se deben desarrollar afecta el tiempo personal que se percibe debe tener la familia, pues no se contempla en este sentido una restricción en los horarios, solo indica un número de horas a cumplir para la universidad, pero no dimensiona el tiempo particular que puede conllevar cada una de estas funciones según las capacidades y desarrollo personal.

En la tabla 74, nuevamente se asocian las causas de ambigüedad de rol con las normas, nuevamente por falta de actualización, y en la dimensión de autoridad y responsabilidad son muy vagas las descripciones sobre las funciones del profesor investigador.

Tabla 74
Estatuto del Personal Académico – Ambigüedad de rol

| Variable | Dimensión | Causa del problema | Apartado de la legislación relacionado |
|-------------------|-----------------------------|---|---|
| | Normas | Normas y reglamentos no actualizados | Fecha de elaboración y aprobación de este documento: 19 de Diciembre de 1987. |
| Ambigüedad de Rol | Autoridad y responsabilidad | El nivel de responsabilidad del profesor investigador | Capítulo II Artículo 4°. Son funciones del personal académico las siguientes: Realizar actividades de docencia. Realizar investigaciones científica, tecnológica y humanística. Realizar difusión cultural y extensión universitaria. |

Nota: elaboración propia, UJAT (1985).

En la tabla 75, se presenta el análisis realizado al Reglamento del Programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED) (UJAT, 2011d), este programa tiene como objetivo valorar la calidad, dedicación y permanencia de las actividades de docencia, investigación, tutorías y participación en cuerpos colegiados del personal académico y se emite la convocatoria con sus lineamientos anualmente.

Tabla 75

*Reglamento del Programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente 2011 –
 Conflicto de Rol y Ambigüedad de Rol*

| Variable | Dimensión | Causa del problema | Apartado de la legislación relacionado |
|-------------------|-----------------------------|--|---|
| Conflicto de Rol | Con las Demandas Normativas | Inconformidad con los procedimientos para otorgar estímulos económicos a través del ESDEPED por la participación de personal administrativo y estudiantes como integrantes de la comisión dictaminadora. | Artículo 4°. Inciso II La comisión dictaminadora estará integrada por: Secretario de Servicios Académicos, como Presidente. Secretario de Servicios Administrativos como Secretario. Director de Estudios y Servicios Educativos como coordinador. Director de Investigación y Posgrado como vocal Director de Difusión Cultural y Extensión Universitaria como vocal. Tres Profesores-Investigadores distinguidos Tres alumnos destacados. |
| | | Traslape de actividades. Sobrecarga de papeles o roles. | Capítulo III Criterios Generales de Evaluación Artículo 23°. Para el criterio de la calidad en el desempeño de la docencia se valorarán fundamentalmente las contribuciones pertinentes en las labores de docencia, investigación, tutoría y asesoría de estudiantes, participación en Cuerpos Académicos, gestión académica además de los grados académicos obtenidos en el periodo a evaluar, considerándose que la formación deseable es el doctorado. |
| | Conflicto por los Recursos | Falta equipamiento para realizar labores académicas solicitadas | |
| | Conflicto con los valores | Conflicto entre las demandas laborales y los valores familiares (el tiempo que debe dedicarse a la familia) | |
| Ambigüedad de Rol | Con las Normas | Comunicación incompleta de las autoridades | Factores e indicadores y documentos comprobatorios para la evaluación |

Nota: elaboración propia, UJAT (2011d).

En este documento se encontró información relacionada con causas de conflicto de rol por las demandas normativas, pues los integrantes de la comisión dictaminadora no necesariamente poseen las competencias para evaluar la productividad académica que se solicita en los indicadores. Con relación a los recursos nuevamente se asocia a este lineamiento,

pues para poder alcanzar algunos de los indicadores que contiene el documento es necesario equipo especializado. Por último se asocia a los valores nuevamente en función de la percepción de una sobrecarga de roles que se percibe consume tiempo personal.

En relación a la ambigüedad el instrumento desarrollado para la evaluación no contiene rubros para casos especiales, como pueden ser los premios de reconocido prestigio y los reconocimientos en investigación, en donde no se señala un rubro para otros, en donde se pueda catalogar aquellas distinciones que puedan ser específicas del área en que se desarrolla, o que esté avalado por algún organismo nacional o internacional de prestigio simplemente deja a criterio del profesor en donde sitúa este tipo de documentos, y a juicio del comité, que muchas ocasiones no tiene la experiencia técnica para determinar si debe o no proceder.

En la tabla 76, se presenta el análisis del Reglamento del Programa Institucional de Tutorías.

Tabla 76
Reglamento del Programa Institucional de Tutorías – Conflicto de rol

| Variable | Dimensión | Causa del problema | Apartado de la legislación relacionado |
|------------------|-----------------------------|---|--|
| Conflicto de rol | Con las Demandas Normativas | Inconformidad por la prescripción de efectuar las trayectorias académicas e inscribir a los estudiantes como parte de las responsabilidades de tutor. | Artículo 28.- Las obligaciones de los Tutores estarán encaminadas a: Diseñar las trayectorias escolares en conjunto con cada Tutorado. Proporcionar a la Tutorada orientación académica en la selección de los cursos que les permitan elaborar su trayectoria escolar dentro de la estructura curricular. Además de responder a las expectativas del alumno de acuerdo a sus aptitudes, habilidades y preferencias individuales. Registrar los datos del alumno, las trayectorias y las entrevistas en el Sistema www.tutorias.ujat.mx de forma que le permita contar con la información necesaria para realizar el seguimiento y la evaluación de su desempeño escolar. |

Nota: elaboración propia, UJAT (2006).

El Reglamento del Programa Institucional de Tutorías establece las actividades de apoyo y orientación a realizar por los profesores como tutores de los estudiantes, se relacionó con una de las causas de conflicto de rol por las demandas normativas.

Sobre este punto en particular la legislación vigente señala que la obligación de los profesores descansa en el diseño de las trayectorias escolares en conjunto con cada tutorado, así como su registro en el sistema de tutorías, sin embargo, en ningún apartado se describe como una de las funciones del profesor realizar también el proceso de inscripción del alumno, lo cual se hace complejo para divisiones con gran número de matrícula y pocos profesores para brindar la tutoría, hecho que no se contempla en el reglamento y que ha generado este conflicto en el rol del profesor – tutor.

En la tabla 77, se presenta el análisis del Contrato Colectivo de Trabajo 2009-2011 con relación a las variables de conflicto y ambigüedad de rol.

Tabla 77

Contrato Colectivo de Trabajo 2009-2011 – Conflicto y ambigüedad de rol

| Variable | Dimensión | Causa del problema | Apartado de la legislación relacionado |
|------------------|---------------------|--|---|
| Conflicto de Rol | Demandas Normativas | Traslape de Actividades. Sobrecarga de papeles o roles. | Capítulo IV De las Obligaciones de los Trabajadores Académicos. Clausula 30 Realizar plan de actividades académicas, presentando semestralmente el informe correspondiente ante la autoridad de su Dependencia. Formar parte de comisiones y jurado de exámenes. |
| | | Demandas incompatibles | Realizar los exámenes en las fechas y recintos universitarios de su adscripción. Impartir adecuadamente la enseñanza y evaluar a los alumnos según los programas y planes de estudio de cada curso. |

Tabla 77. Continuación

Contrato Colectivo de Trabajo 2009-2011 – Conflicto y ambigüedad de rol

| Variable | Dimensión | Causa del problema | Apartado de la legislación relacionado |
|-------------------|-----------------------------|---|---|
| Conflicto de Rol | Con las Capacidades | La edad como factor que influye en las capacidades. | Inciso 5 Actualizarse en los conocimientos de las áreas académicas en que labore, así como en las técnicas didácticas y pedagógicas más adecuadas. |
| | | Falta de capacitación. | |
| | | Por asignaciones no de acuerdo al perfil. | Clausula 41 Cuando por reformas se modifiquen o suprima las asignaturas o áreas académicas el trabajador académico de base afectado tendrá derecho a ser adscrito a asignaturas o áreas equivalentes o afines a un nuevo plan de estudios. |
| Ambigüedad de Rol | Con la Autonomía | Desconfianza a las autoridades por diferencias entre el discurso pedagógico y los nuevos procedimientos relacionados con la evaluación a los alumnos. | Clausula 40. Los trabajadores académicos tienen derecho a conservar y desarrollar su trabajo con la más amplia libertad de cátedra e investigación. |
| | Autoridad y responsabilidad | El nivel de responsabilidad del profesor investigador. | CLÁUSULA 30.- Es obligación de los Profesores e Investigadores: 1.- Asistir a sus labores puntualmente. 3.- Realizar un plan de actividades académicas, presentando semestralmente el informe correspondiente ante la autoridad de su Dependencia, en el plazo que fijare el propio plan de actividad. 4.- Formar parte de comisiones y jurado de exámenes salvo excusa justificada, 5.- Actualizarse en los conocimientos de las áreas académicas en que labore, así como en las técnicas didácticas y pedagógicas más adecuadas. (Continúa) |

Tabla 77. Continuación

Contrato Colectivo de Trabajo 2009-2011 – Conflicto y ambigüedad de rol

| Variable | Dimensión | Causa del problema | Apartado de la legislación relacionado |
|-------------------|-----------------------------|--|---|
| Ambigüedad de Rol | Autoridad y responsabilidad | El nivel de responsabilidad del profesor investigador. | 9.- Presentar a las Autoridades Universitarias Currículum Vitae y documentación que sea necesaria para el desempeño de sus labores. 12.- Desempeñar sus labores con la intensidad y esmero apropiado en la forma, tiempo y lugar convenidos, sujetándose a las leyes y reglamentos que lo regulen. 14.- Impartir adecuadamente la enseñanza y evaluar a los alumnos según los programas y planes de estudio de cada curso. 15.- Cumplir con toda otra obligación establecida en la Ley, la Legislación Universitaria, y este Contrato. |

Nota: elaboración propia, UJAT (2011a).

El Contrato Colectivo regula las relaciones laborales de la UJAT con los trabajadores académicos, en este documento se precisó información relacionada con causas de conflicto de rol con las dimensiones Demandas Normativas y Capacidades y de ambigüedad con la dimensión Autonomía y la dimensión sobre autoridad y responsabilidad, la cual si bien se describe de manera extensa quedan algunos puntos sujetos a interpretación.

En la figura 23, se presenta el análisis gráfico para la variable conflicto de rol con respecto a las normas, políticas y lineamientos internos a la institución.

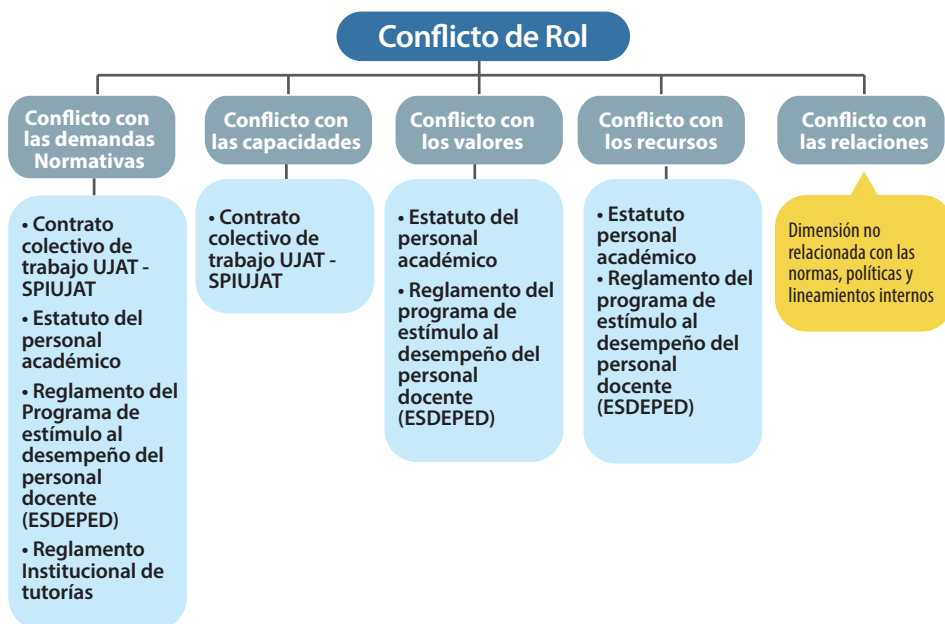


Figura 23.- Análisis de documentos internos relacionados con las dimensiones de la variable Conflicto de Rol

Se aprecia que la única dimensión en la que no se tuvo una asociación con las normas, políticas y/o lineamientos internos fue el conflicto con las relaciones, pues no se encontró evidencia de alguna norma de convivencia o que obligue a los profesores a trabajar de manera conjunta.

En la figura 24, se presenta el esquema que corresponde a la variable sobre ambigüedad de rol.

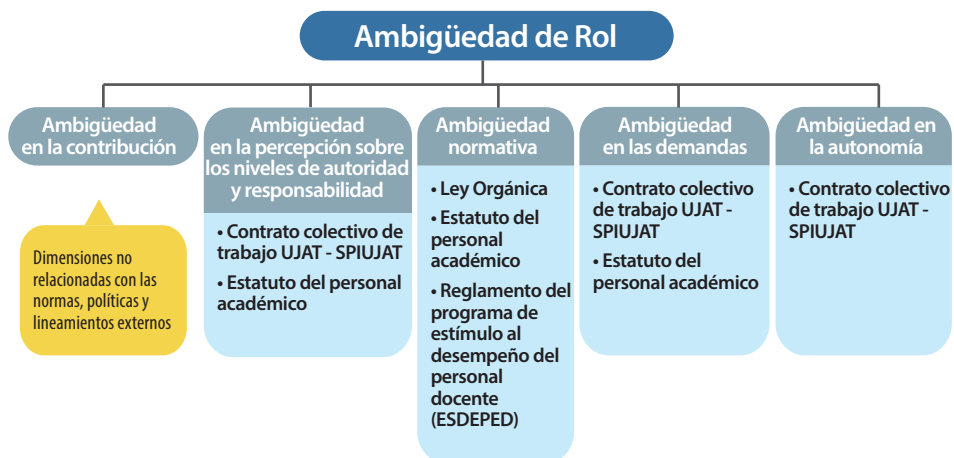


Figura 24.- Análisis de documentos internos relacionados con las dimensiones de la variable Ambigüedad de rol

Se observa que en esta variable la ambigüedad en la contribución y las causas asociadas no presentan una evidencia en las normas, políticas y/o lineamientos internos.

Políticas y Lineamientos Externos

En la tabla 78, se presenta el análisis del Programa de Mejoramiento al Profesorado (PROMEP) de la Secretaría de Educación Pública, el cual fue creado para elevar permanentemente el nivel de habilitación del profesorado con la finalidad de que alcance el perfil deseable para un profesor investigador de tiempo completo en instituciones de educación superior públicas.

Tabla 78
Información sobre el Programa de Mejoramiento al Profesorado (PROMEPA) – Conflicto y ambigüedad de rol

| Variable | Dimensión | Causa del problema | Apartado de la legislación relacionado |
|------------------|---------------------------------------|--|---|
| Conflicto de Rol | Conflicto con los recursos | Falta equipamiento para realizar labores académicas solicitadas. | 4.3. B. Características de los Apoyos: dotar de los implementos básicos para el trabajo académico a los PTC en los siguientes elementos básicos: 1. Adecuación o remodelación de cubículo. 2. Adquisición de mobiliario para su cubículo. 3. Adquisición de equipo personal de cómputo, periféricos de cómputo o electrónicos. 4. Adquisición de acervo bibliográfico o informático especializado. 5. Adquisición de equipo para experimentación. |
| | Conflicto con las demandas normativas | Traslape de actividades. | 4.4.1.1. B. Para estar en posibilidad de solicitar el reconocimiento o apoyo al perfil deseable el profesor debe cumplir con los siguientes requisitos: Profesores de Universidades Públicas Estatales y Afines 1. Tener nombramiento de tiempo completo con plaza de profesor, docente, investigador o profesor-investigador en el tipo educativo superior. (Continúa) |

Tabla 78. Continuación

Información sobre el Programa de Mejoramiento al Profesorado (PROMEP) – Conflicto y ambigüedad de rol

| Variable | Dimensión | Causa del problema | Apartado de la legislación relacionado |
|------------------|---------------------------------------|--------------------------------|---|
| Conflicto de Rol | Conflicto con las demandas normativas | Sobrecarga de papeles o roles. | <p>2. Haber obtenido el grado preferente (doctorado) o mínimo (maestría o especialidades médicas con orientación clínica en el área de la salud).</p> <p>3. Demostrar de manera fehaciente sus actividades en:</p> <p>a) Docencia. Haber impartido un curso frente a grupo al año, durante los tres años inmediatos anteriores a la fecha de presentar su solicitud ante el programa o durante el tiempo transcurrido desde su primer nombramiento como PTC en la IES o desde la obtención de su último grado (en caso de que este tiempo sea inferior a tres años).</p> <p>b) Generación o aplicación innovadora del conocimiento. Haber participado activamente en un proyecto de generación o aplicación innovadora del conocimiento. Esta participación deberá comprobarse con un producto de buena calidad por año.</p> <p>c) Tutorías. Impartidas a estudiantes o haber dirigido al menos una tesis durante el último año inmediato anterior a la fecha de presentar su solicitud ante el Programa.</p> <p>d) Gestión académica-vinculación, individual o colegiada, como la dirección de seminarios periódicos, organización de eventos académicos, actividades académico-administrativas, participación en Comités de evaluación académica durante el último año inmediato anterior a la fecha de presentar su solicitud.</p> |

Tabla 78. Continuación

Información sobre el Programa de Mejoramiento al Profesorado (PROMEP) – Conflicto y ambigüedad de rol

| Variable | Dimensión | Causa del problema | Apartado de la legislación relacionado |
|-------------------|------------------------------|---|---|
| Conflicto de Rol | Conflicto con las relaciones | Falta de compromiso de algunos integrantes del Cuerpo Académico. Individualismo. Falta de capacidad para consensar ideas. Intereses diferentes | Cuerpo Académico (CA). La investigación colegiada o en equipo fomenta la capacidad institucional para generar o aplicar el conocimiento; identificar, integrar y coordinar los recursos intelectuales de las instituciones en beneficio de los programas educativos y articular esta actividad con las necesidades del desarrollo social, la ciencia y la tecnología en el país. |
| Ambigüedad de rol | Autoridad y responsabilidad | El nivel de responsabilidad del profesor investigador | Inciso 4.1.1.1 (Ver desglose en la tabla) |

Nota: elaboración propia, SEP (2010).

Se identificó relación con las dimensiones Recursos, sobre los montos otorgados y percibidos como insuficientes para realizar todas las labores académicas que solicita este organismo. Con relación a las demandas normativas, nuevamente se asocia a la sobrecarga de funciones o traslape de actividades.

El conflicto con las relaciones esta principalmente en función con el esquema de trabajo en Cuerpos Académicos, pues muchas de las funciones y esquemas de evaluación del trabajo conjunto que promueve el PROMEP, requieren de un compromiso por parte de todos los integrantes del cuerpo académico y no un trabajo individual, el cual no se percibe se dé en todos los casos y es la razón que general el conflicto.

En cuanto a la ambigüedad sobre las funciones y responsabilidades del profesor investigador, los indicadores no se perciben como perfectamente claros con respecto al nivel de responsabilidad asignado al profesor investigador.

En la tabla 79, se presenta el análisis del Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores.

Tabla 79

Información del Reglamento del SNI – Conflicto y ambigüedad de rol

| Variable | Dimensión | Causa del problema | Apartado de la legislación relacionado |
|-------------------|-----------------------------|---|---|
| Conflicto de Rol | Con las Demandas Normativas | Traslape de actividades. | Capitulo IX Ingreso y Reingreso al SNI |
| | | Sobrecarga de papeles o roles. Demandas Incompatibles. | Artículo 32 Para ser miembros del SNI se requiere que los investigadores realicen habitual y sistemáticamente actividades de investigación científica o tecnológica, presenten los productos del trabajo debidamente documentados. |
| Ambigüedad de rol | Autoridad y Responsabilidad | El nivel de responsabilidad del profesor investigador | Artículo 40 Fundamentalmente los productos de investigación que serán considerados para decidir sobre el ingreso, reingreso o prórroga al SNI, serán: I. Investigación científica o tecnológica: a) Artículos. b) Libros. c) Capítulos de libros. d) Patentes. e) Desarrollos tecnológicos. f) Innovaciones. g) Transferencias tecnológicas. |
| | | Funciones del profesor investigador | II. Formación de científicos y tecnólogos: a) Dirección de tesis profesionales y de posgrado terminadas. b) Impartición de cursos en licenciatura y posgrado. c) Formación de investigadores y de grupos de investigación. |

Nota: elaboración propia, CONACYT (2008).

El SNI evalúa la calidad de la investigación científica, labor que realizan la mayoría de los profesores de los Cuerpos Académicos, en su reglamento se localizó información que guarda relación con las causas de conflicto de rol por los recursos y las demandas normativas de la variable Conflicto de Rol, esencialmente porque los rubros que se evalúan si bien son, en algunos casos, iguales a los que se valoran en el programa de estímulos y el PROMEP, los criterios de ponderación son diferentes según la orientación de cada programa.

Para complementar la presentación del análisis de los lineamientos externos relacionados con las dimensiones de conflicto y ambigüedad, se presentan mapas conceptuales (figuras 25 y 26) en los que se observa en qué dimensiones de las variables estudiadas hay información relacionada a la problemática y en cuáles hay una ausencia de documentos que contemplen las dimensiones investigadas.

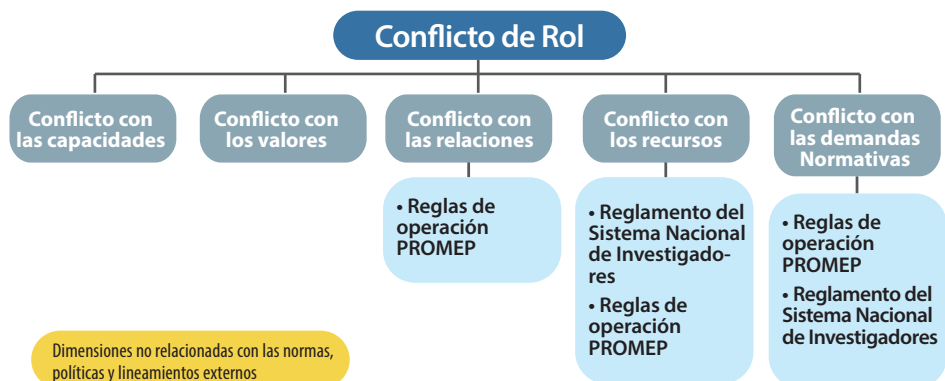


Figura 25. Análisis de documentos externos relacionados con las dimensiones de la variable Conflicto de Rol

Se observa que no existen documentos con información que se pueden asociar a las causas que pueden generar el conflicto con las capacidades y los valores.

En la figura 26, se presentan los lineamientos asociados a la variable sobre ambigüedad de rol.

Se encontró información relacionada únicamente con la dimensión sobre la problemática que se asocia a la percepción de la ambigüedad en los niveles de autoridad y responsabilidad del profesor investigador, esencialmente con los diferentes niveles de responsabilidad implicados en la generación y aplicación del conocimiento.

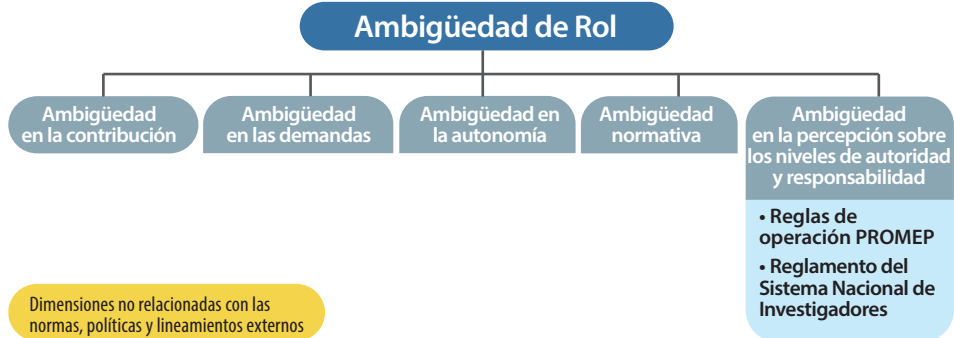


Figura 26. Análisis de documentos externos relacionados a las dimensiones de la variable Ambigüedad de Rol

Satisfacción Laboral

Políticas, Lineamientos y Normas Institucionales

En el Estatuto del Personal Académico se define, clasifica y distribuye al personal en diversas categorías, asignándoles derechos, obligaciones y actividades específicas a realizar, todo ello orientado en función de la planeación y organización académica de cada Unidad Universitaria.

En la tabla 80, se pueden observar los rubros de dicho documento que se encuentran relacionados directamente con las dimensiones bajo estudio.

Tabla 80
 Estatuto del Personal Académico – Satisfacción laboral

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|------------------------|--|
| Condiciones de Trabajo | TÍTULO SEGUNDO - CAPÍTULO V - ARTÍCULO 27 Son profesores-investigadores de carrera, quienes dedican a la Universidad los siguientes tiempos de labores académicas: I. Medio tiempo, con 20 horas a la semana II. Tiempo completo, con 40 horas a la semana La jornada de trabajo podrá ser continua o discontinua, de acuerdo a las necesidades de la Unidades Universitarias. |

Tabla 80. Continuación

Estatuto del Personal Académico – Satisfacción laboral

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|-------------------------------|---|
| | <p>TÍTULO SEGUNDO - CAPÍTULO V - ARTÍCULO 27 CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LOS PROFESORES- INVESTIGADORES DE CARRERA Son profesores-investigadores de carrera, quienes dedican a la Universidad los siguientes tiempos de labores académicas: I. Medio tiempo, con 20 horas a la semana II. Tiempo completo, con 40 horas a la semana. La jornada de trabajo podrá ser continua o discontinua, de acuerdo a las necesidades de la Unidades Universitarias. Los profesores-investigadores de carrera podrán ocupar cualquiera de las categorías siguientes: I. Asociado, con tres niveles, “A”, “B”, y “C”. II. Titular, con tres niveles, “A”, “B”, y “C”. Las categorías y niveles se asignarán dependiendo del grado máximo de estudios, de los méritos académicos y demás requisitos que se especifican a continuación.</p> |
| Oportunidades de Promoción | <p>TÍTULO CUARTO.- CAPÍTULO III.- ARTÍCULO 54 (Todo el artículo referido) Para ser profesor-investigador de carrera asociado “A”, se requiere: I. Tener título de licenciatura o de estudios que acrediten una preparación académica equivalente. II. Tener un año de experiencia profesional, contar con dos años de experiencia docente a nivel medio superior o superior demostrando aptitud, dedicación y eficiencia y haber aprobado cursos básicos de capacitación pedagógica. III. Haber ganado el concurso de oposición realizado para tal efecto. Para ingresar o ser promovido como profesor-investigador de carrera asociado “B”, se requiere: I. Tener el grado de maestro o de estudios que acrediten una preparación académica equivalente, o bien conocimientos y experiencia equivalentes. II. Tener una antigüedad mínima de dos años como profesor- investigador de carrera “A”; o tener tres años de experiencia docente a nivel superior, y haber aprobado cursos básicos de capacitación pedagógica. III. Tener dictamen favorable en el juicio de promoción; o haber ganado el concurso de oposición realizado para tal efecto. Para ingresar o ser promovido como profesor-investigador de carrera asociado “C”, se requiere: I. Tener el grado de maestro o estudios similares o acreditar conocimientos y experiencias equivalentes. II. Tener una antigüedad mínima de dos años como profesor- investigador de carrera asociado “B”; o tener cinco años de experiencia profesional y contar con cuatro años de experiencia en labores docentes y/o de investigación a nivel superior, habiendo acreditado cursos básicos de capacitación pedagógica. (Continúa)</p> |

Tabla 80. Continuación
Estatuto del Personal Académico – Satisfacción laboral

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|-----------|---|
| | <p>III. Tener dictamen favorable en el juicio de promoción; o haber ganado el concurso de oposición realizado para tal efecto. Para ingresar a ser promovido como profesor-investigador de carrera titular “A”, se requiere:</p> <p>I. Tener el grado de doctor en el área de interés para su adscripción; o acreditar conocimientos y experiencia equivalente.</p> <p>II. Tener tres años de laborar como profesor-investigador de carrera asociado “C”, haber participado en cualquiera de las siguientes actividades: elaboración de apuntes, textos, material didáctico u otros apoyos docentes de investigación relacionados con su especialidad o tener ocho años de experiencia profesional, haber desempeñado cargos relacionados con su profesión y contar con cinco años de experiencia en labores docentes y/o de investigación a nivel superior, habiendo acreditado cursos básicos de capacitación pedagógica.</p> <p>III. Tener dictamen favorable en el juicio de promoción; o haber ganado el concurso de oposición realizado para tal efecto. Para ingresar o ser promovido como profesor-investigador de carrera titular “B”, se requiere:</p> <p>I. Tener el grado de doctor en el área de interés para su adscripción; o acreditar conocimientos y experiencia equivalentes.</p> <p>II. Tener dos años de laborar como profesor-investigador de carrera titular “A”, haber impartido cátedra a nivel superior o de posgrado, contar con publicaciones técnicas o científicas y haber realizado investigaciones; o tener diez años de experiencia profesional desempeñando cargos relacionados con su profesión y contar con seis años de experiencia en labores docentes y/o de investigación a nivel superior habiendo aprobado cursos básicos de capacitación pedagógica.</p> <p>III. Tener dictamen favorable en el juicio de promoción; o haber ganado el concurso de oposición realizado para tal efecto. Para ingresar o ser promovido como profesor-investigador de carrera titular “C”, se requiere:</p> <p>I. Tener el grado de doctor en el área para su adscripción; o acreditar conocimientos y experiencia equivalentes.</p> <p>II. Tener dos años de laborar como profesor-investigador de carrera titular “B”, haber impartido cátedra a nivel superior o de posgrado, contar con artículos publicados revistas con arbitraje nacional e internacional que demuestre su capacidad individual para realizar investigación original de calidad, haber publicado notas, libros de textos, o de consulta que tengan circulación nacional; o tener doce años de experiencia profesional desempeñando cargos relacionados con su profesión y tener una actividad mínima de siete años en labores docentes y/o investigación a nivel superior o de posgrado, haber realizado y dirigido investigaciones, haber formado parte de comisiones y asociaciones educativas nacionales o internacionales, y haber llevado a cabo actividades de organización y dirección de sistemas educativos.</p> <p>III. Tener dictamen favorable en el juicio de Promoción. (Continúa)</p> |

Tabla 80. Continuación
Estatuto del Personal Académico – Satisfacción laboral

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|----------------------------|--|
| | <p>INGRESO, PROMOCIÓN Y PERMANENCIA DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LOS JUICIOS DE PROMOCIÓN</p> <p>El Juicio de Promoción, es el procedimiento interno de la Universidad mediante el cual los profesores-investigadores de carrera con nombramiento definitivo pueden ser promovidos a las categorías y niveles superiores.</p> |
| | <p>ARTÍCULO 55</p> <p>Los Juicios de Promoción corresponderá realizarlos a la Comisión Permanente del Personal Académico.</p> |
| Oportunidades de Promoción | <p>ARTÍCULO 56</p> <p>Los criterios de valoración para los Juicios de Promoción, serán los siguientes:</p> <p>I. La formación académica y los grados obtenidos por el aspirante.</p> <p>II. Su experiencia docente y de investigación.</p> <p>III. Sus antecedentes profesionales y académicos, y su labor de difusión cultural.</p> <p>IV. Su desempeño en cargos académico - administrativos en la Universidad.</p> <p>V. Su antigüedad laboral.</p> <p>VI. Su aplicación en el desempeño de responsabilidades y funciones académicas.</p> <p>VII. Los resultados de las evaluaciones académicas periódicas.</p> <p>ARTÍCULO 57</p> <p>Cuando el postulante haya obtenido dictamen favorable en el Juicio de Promoción, se le designará definitivamente con su nueva categoría y nivel. Si el dictamen de la Comisión Permanente del Personal Académico le es desfavorable éste conservará su mismo nivel y categoría sin perjuicio del derecho de inconformarse y de participar en otros juicios de promoción, por segunda ocasión.</p> |

Nota: elaboración propia, UJAT (1985).

En este ordenamiento se proponen mejores condiciones de desarrollo profesional y económico similares a las que se ofrecen en otras instituciones de educación superior, lo que permite que el personal calificado proveniente de éstas, pueda integrarse a nuestra Casa de Estudios y viceversa. De igual forma contempla la oportunidad de hacer carrera profesional en lo académico según se ascienda en la jerarquía de categorías y particularmente garantiza que haya seguridad en el empleo. También le permitirá a la Universidad elevar la calidad de los servicios, que en forma organizada podrá evaluar el desarrollo académico, estableciendo las bases para mejorar e incrementar las funciones sustantivas y de esta manera, ser generadora y motor del desarrollo social de Tabasco y la región (UJAT, 1985).

El siguiente documento que se analizó para esta variable fue el Contrato Colectivo de Trabajo que regula las relaciones laborales entre la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT) y sus Trabajadores Académicos, a través del Sindicato de Profesores e Investigadores de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (SPIUJAT) y fija las bases específicas para establecer las condiciones reglamentarias de trabajo (UJAT, 2011a).

En la tabla 81, se presentan las cláusulas del contrato colectivo de trabajo que impactan directamente en el quehacer del profesorado, relacionadas con las dimensiones estudiadas.

Tabla 81

Contrato Colectivo de Trabajo 2011-2013 – Satisfacción Laboral

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|------------------------|--|
| Condiciones de Trabajo | <p>CAPITULO III.- CLÁUSULA 22.- De las Obligaciones de la Universidad La Universidad se obliga a proporcionar ropa especial o uniforme de trabajo al Trabajador Académico sindicalizado que por la naturaleza de sus labores tenga que usar en los laboratorios, talleres, clínicas, hospitales, etc., tales como: batas, cofias, overoles, filipinas, zapatos para enfermería y cualquier otro indispensable, otorgando dos juegos por semestre, en los meses de febrero y agosto, siempre y cuando sean Técnicos Académicos y Profesores-Investigadores de carrera y a solicitud y justificación del Comité Ejecutivo del Sindicato. La calidad de los uniformes de trabajo será determinada entre la Representación Sindical y la Universidad. Cuando se requiera se proporcionarán como herramienta de trabajo chalecos salvavidas, impermeables, lentes para computadora, protectores de pantalla, instrumentos musicales y artísticos, lentes de protección industrial, guantes de carnaza y látex, zapatos de cuero y botas de hule, los cuales deberán permanecer en los Centros de Trabajo, y se sustituirán de acuerdo al desgaste de los mismos. La entrega de ropa especial y/o uniformes se hará extensiva al Trabajador Académico de Asignatura, siempre que se realicen funciones de Laboratorio o Clínicas; así como en actividades deportivas y artísticas.</p> |
| | <p>CLÁUSULA 37.- De las Condiciones Generales de Trabajo Las condiciones generales de trabajo obligatorias para la Universidad y sus Trabajadores Académicos sindicalizados, son las contenidas en el presente Contrato y las que se relacionan con la Legislación Universitaria. Así como el apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y la Ley en su Capítulo XVII del Título VI. A efecto de resolver el problema de exceso de alumnos en cada grupo, la Universidad conviene en que estudiará las técnicas adecuadas para mejorar las condiciones del proceso enseñanza aprendizaje. En los casos de grupos numerosos se hará un estudio a través del Consejo Divisional. (Continúa)</p> |

Tabla 81. Continuación

Contrato Colectivo de Trabajo 2011-2013 – Satisfacción Laboral

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|---|---|
| Condiciones de Trabajo | <p>La Universidad se obliga a instalar en los lugares adecuados de cada centro de trabajo, botiquines para proporcionar primeros auxilios a los Trabajadores Académicos, de acuerdo a los riesgos que implique la labor desempeñada, supervisada y acreditada por la Comisión Mixta de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente.</p> <p>La Universidad se obliga a proporcionar y mejorar permanentemente las unidades de transporte necesarias para el Trabajador Académico sindicalizado exclusivamente de las Unidades foráneas, para trasladarse desde la ciudad de Villahermosa al centro de trabajo y viceversa. Cuando por causas imputables a la Universidad no se proporcione el servicio de transporte no se aplicará sanción alguna al Trabajador Académico por motivo de inasistencia.</p> |
| | <p>CLÁUSULA 41</p> <p>Los Trabajadores Académicos tienen derecho a conservar su horario, funciones, jornada de trabajo, adscripción de dependencia y área académica, categoría y nivel, pudiendo ser cambiados únicamente de acuerdo con los procedimientos que establece el Estatuto del Personal Académico. También tendrán derecho a solicitar cambio de los mismos, cuando por reformas se modifiquen o supriman asignaturas o áreas académicas: el Trabajador Académico de base afectado tendrá derecho a ser adscrito a asignaturas o áreas equivalentes o afines a un nuevo plan de estudios. Las asignaciones académicas deberán entregarse con 15 días hábiles antes del inicio de clases.</p> |
| | <p>CLÁUSULA 43</p> <p>Con el objeto de satisfacer permanentemente los aspectos materiales de la higiene en el trabajo, la Universidad mantendrá las áreas de servicio en condiciones salubres; dotándolas de: lavabos, servicios sanitarios, agua purificada, vasos, toallas, papel desechable y jabón. La Comisión Mixta de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente supervisará permanentemente el cumplimiento de las mismas.</p> |
| | <p>CAPÍTULO XIII.- CLÁUSULA 93.- De los Riesgos de Trabajo</p> <p>La Universidad cubrirá un seguro de vida, al Trabajador Académico sindicalizado, por una cantidad de \$130,000.00 (Ciento treinta mil pesos 00/100 M. N.) por muerte natural, y de \$260,000.00 (Doscientos sesenta mil pesos 00/100 M.N.) por muerte accidental, suma que se pagará a los beneficiarios que aquel designe en las formas especiales que para tal efecto suministrará la Universidad.</p> |
| <p>CAPÍTULO XX, CLÁUSULA X.- TRANSITORIAS</p> <p>La Universidad y el Sindicato acuerdan iniciar conjuntamente los estudios tendientes a resolver el problema de la seguridad personal y del patrimonio de los Trabajadores Académicos en todos los centros de trabajo para prevenir así los delitos que puedan ser cometidos en su perjuicio.</p> | |

Tabla 81. Continuación

Contrato Colectivo de Trabajo 2011-2013 – Satisfacción Laboral

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|----------------------------|---|
| Oportunidades de Promoción | <p>CAPÍTULO VI.- Del Ingreso, la Estabilidad y Promoción de los Trabajadores Académicos</p> <p>CLÁUSULA 44</p> <p>Toda persona para ingresar a la Universidad como Trabajador Académico deberá presentarse a un Concurso de Oposición y tendrá derecho a los reconocimientos que para lograr su estabilidad previene el Estatuto del Personal Académico y el presente Contrato; de acuerdo al siguiente procedimiento:</p> <p>I.- En la contratación de Trabajadores Académicos, la Universidad en igualdad de merecimientos académicos, dará preferencia a ciudadanos mexicanos con respecto a los extranjeros.</p> <p>II.- Toda convocatoria para el Concurso de Oposición deberá ser publicada, y además exhibirse en un tablero (fijo, público y accesible) y, ubicado de manera permanente en todos los centros de trabajo. Así mismo, será entregado el número de ejemplares de la gaceta que contenga las convocatorias, en número suficiente para todos los Trabajadores Académicos.</p> <p>VI.- En los casos que se presentara alguna inconformidad con motivo del Concurso de Oposición, ésta se turnará, sin perjuicio de las demás instancias previstas en el presente Contrato, a la Comisión Mixta de Regularización y Estabilización Laboral de los Trabajadores Académicos, la cual tendrá acceso en todo momento a la documentación correspondiente, sus dictámenes deberán ser tomados en cuenta por las demás Comisiones que intervengan en el caso, para la fundamentación de sus propias resoluciones.</p> |
| | <p>CLÁUSULA 45</p> <p>En toda promoción se tomarán en cuenta los cursos de actualización, superación académica, capacitación y adiestramiento, de acuerdo al artículo 56 del Estatuto del Personal Académico y lo establecido en el presente Contrato con los criterios siguientes:</p> <p>I.- Toda convocatoria de Juicio de Promoción que sea publicada, deberá exhibirse en un tablero (fijo, público y accesible), ubicado de manera permanente en todos los centros de trabajo. Así mismo, será entregado el número de ejemplares de la gaceta que contenga las convocatorias, en número suficiente para todos los Trabajadores Académicos. Estos ejemplares se pondrán a disposición de los Trabajadores Académicos en los lugares de firma.</p> <p>II.- Todo Trabajador Académico que cumpla con lo establecido en el Estatuto del Personal Académico y el presente Contrato, tendrá derecho a los Juicios de Promoción.</p> <p>III.- Toda evaluación académica para Juicio de Promoción deberá ser realizada por las instancias académicas con apego estricto a los requisitos y procedimientos establecidos por la Legislación Universitaria y en el presente Contrato. Toda evaluación académica realizada en contravención con lo dispuesto en el párrafo anterior será nula. (Continúa)</p> |

Tabla 81. Continuación

Contrato Colectivo de Trabajo 2011-2013 – Satisfacción Laboral

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|----------------------------|---|
| | <p>V.- En los casos que se presentara alguna inconformidad con motivo del Juicio de Promoción, ésta se turnará, sin perjuicio de las demás instancias previstas en el presente Contrato, a la Comisión Mixta de Regularización y Estabilización Laboral de los Trabajadores Académicos, la cual tendrá acceso en todo momento a la documentación correspondiente, sus dictámenes deberán ser tomados en cuenta por las demás comisiones que intervengan en el caso, para la fundamentación de sus propias resoluciones.</p> |
| Oportunidades de Promoción | <p>CLÁUSULA 47 Los Trabajadores capacitados profesionalmente ocuparán las vacantes de categoría superior de acuerdo al Título II del Capítulo V del Estatuto del Personal Académico y los correlativos del Contrato Colectivo de Trabajo.</p> |
| | <p>CLÁUSULA 48 La Universidad tiene la obligación de preferir en igualdad de circunstancias, a los Trabajadores Académicos que le hayan prestado servicio por mayor tiempo; a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a cargo una familia; a los nacionales, y a los sindicalizados respecto de quienes no lo están.</p> |
| Reconocimiento | <p>CLAÚSULA 78 La Universidad se obliga a otorgar reconocimiento y estímulo económico a los Trabajadores Académicos que cumplan 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50 años de prestación de servicios a la Universidad. Dichos estímulos y reconocimientos, se darán, independientemente de los que están consagrados en la Legislación Universitaria. Esta prestación será automática, exenta de impuesto y pagadera en 30 días.</p> |
| | <p>CAPÍTULO XII.- De las Prestaciones, Estímulos y Compensaciones CLAÚSULA 85 Los Trabajadores Académicos que participen en la revisión o asesorías de trabajos recepcionales, y que generen como resultado un producto terminado, recibirán la constancia respectiva que avale dicho trabajo. Académico, mismo que incluirá un mínimo de 40 horas, para que sea considerado en los Juicios de Promoción, Estímulo al Desempeño Académico u otros.</p> |
| Compensación | <p>CAPÍTULO V.- De las Condiciones Generales de Trabajo CLÁUSULA 36 El salario de los Trabajadores Académicos se establece en el tabulador respectivo para los puestos o categorías y niveles y no para las personas. Se observará el principio de fijar salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas (Artículo 353-N de la Ley Federal del Trabajo).</p> |

Tabla 81. Continuación

Contrato Colectivo de Trabajo 2011-2013 – Satisfacción Laboral

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|--------------|--|
| | <p>CAPÍTULO IX.- De las Vacaciones, Días de Descanso, Licencias y Permisos CLÁUSULA 66 La Universidad se obliga a pagar, además del salario que corresponde normalmente al trabajador sindicalizado, a efectos del período de vacaciones respectivo, una prima vacacional sin descuento equivalente a un 120% sobre su salario tabular más quinquenio. Este porcentaje será cubierto por la Universidad oportunamente a cada interesado antes del inicio del período vacacional correspondiente.</p> |
| | <p>CLÁUSULA 67 La Universidad reconoce que cuando se ordene al Trabajador Académico sindicalizado prestar sus servicios en días de descanso semanal u obligatorio, deberá retribuirsele con salario doble además del salario que le corresponde por el día de descanso, más una prima del 30% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.</p> |
| | <p>CAPÍTULO X Del Salario CLÁUSULA 74.- El salario de los Trabajadores Académicos será el que se fije en el Tabulador respectivo.</p> |
| Compensación | <p>CLÁUSULA 76.- El Trabajador Académico que haya cumplido 5 años de servicio, tendrá derecho al pago de quinquenio equivalente al 10% sobre el salario que está devengando en el momento de hacerse efectiva esta prestación. A partir del 5 y hasta los 30. La autoridad reconocerá, al cumplirse un quinquenio, esta circunstancia en favor de cada Trabajador Académico en forma automática.</p> |
| | <p>CLÁUSULA 81.- El Trabajador Académico sindicalizado tendrá derecho a un aguinaldo anual equivalente a 80 días de salario tabular con las 7 prestaciones (Dispensa, Guardería, Material Didáctico, Renta, Transporte, Colegiatura y Capacitación), más quinquenio, o al porcentaje que establezca la federación para los empleados del ramo educativo. La Universidad pagará a cada uno de los Trabajadores Académicos, jubilados, pensionados y becarios la cantidad de \$6,500.00 (Seis mil quinientos pesos 00/100 M.N.), por concepto de Bono Navideño, pagaderos en la primera quincena de diciembre de cada año, siendo revisable en diciembre de cada año, en el entendido de que esta prestación se pagará proporcionalmente a quienes no hayan laborado el año completo.</p> |

Tabla 81. Continuación

Contrato Colectivo de Trabajo 2011-2013 – Satisfacción Laboral

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|--------------|---|
| | CLAÚSULA 82.- La Universidad pagará a todos los Trabajadores Académicos ayuda para guardería, ayuda para material didáctico, despensa, ayuda para transporte, ayuda para renta, ayuda para colegiatura y ayuda para capacitación. |
| Compensación | CAPÍTULO XII.- De las Prestaciones, Estímulos y Compensaciones CLÁUSULA 85 Los Trabajadores Académicos que participen en exámenes profesionales o de grado, tendrán derecho a percibir el 80% del costo del pago de exámenes y sindonales, dividido en partes iguales entre los miembros del Jurado. El pago correspondiente se hará según el caso en el mes de junio o diciembre. En caso de inasistencia de algún titular, el pago se hará al suplente que realice el examen. Para tal efecto la Universidad proporcionará al Sindicato en la primera quincena de los meses indicados la relación del pago correspondiente que incluirá: nombre del Trabajador y número de exámenes en los que haya participado por División Académica. |
| | CAPÍTULO XVI.- De las Exenciones, Becas y Otras Prestaciones CLÁUSULA 112 Los Trabajadores Académicos tienen derecho a la percepción de regalías por concepto de patentes; si la Universidad utiliza el invento con fines de lucro o vende la patente. a) En la edición de la obra o explotación del invento debe darse al Trabajador y a la Universidad el crédito correspondiente. b) Cuando la edición de la obra o el invento sea resultado de su carga de trabajo, las regalías se dividirán entre la Universidad y el Trabajador al 50%. |
| | CAPÍTULO XX.- TRANSITORIAS CLÁUSULA VIII Las partes acuerdan que, en caso que la Secretaría de Educación, Federal o Estatal, autorice el incremento salarial de emergencia al personal académico de educación superior, éste se hará efectivo a todos los Trabajadores Académicos sindicalizados. |

Nota: elaboración propia (2011a).

El objetivo principal del Plan de Desarrollo Institucional 2008-2012 es que la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco cuente con un rumbo claro, sustentado en una visión inspiradora, que guíe la consolidación de una institución comprometida con el desarrollo social, cultural y económico del país. Una universidad que se caracterice por la pertinencia de los procesos educativos, un currículo acorde al perfil profesional exigido en el contexto laboral, y vincule la generación, aplicación y difusión del conocimiento a las necesidades de los grupos vulnerables. Contiene la

visión de desarrollo que la comunidad universitaria considera deseable para el año 2012, sustentada en su misión y sus valores.

En la tabla 82 se pueden observar los rubros de este documento que se relacionan directamente con las dimensiones de estudio.

Tabla 82

Plan de Desarrollo Institucional 2008-2012 – Satisfacción Laboral

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|------------------------|--|
| Condiciones de Trabajo | 7. Desempeño de la Visión Institucional al 2012. Eje 1 Calidad <hr/> OBJETIVO 4 Fortalecer la formación docente para mejorar sus habilidades, capacidades y competencias. ESTRATEGIAS Generar un Programa Integral de Formación y Superación Docente que coadyuve a la habilitación y capacitación del personal docente para fortalecer con enfoques innovadores los procesos de enseñanza aprendizaje. Diseñar e implementar mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto que ejerce la capacitación del personal docente. Impulsar acciones de mejora continua del Programa Integral de Formación y Superación Docente. |
| | <hr/> OBJETIVO 6 Fortalecer la investigación privilegiando el trabajo colaborativo de los profesores investigadores, para mejorar los niveles de consolidación de los Cuerpos Académicos. ESTRATEGIAS Elaborar el Programa Institucional de Desarrollo de la Investigación. Integrar la Comisión Institucional de Investigación. Contar con programas de desarrollo de los CA. Impulsar la productividad de las Líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento prioritarias y pertinentes al perfil de los CA. Promover la participación de los PTC en las convocatorias del SNI, SNC y Perfil PROMEP. Fomentar la participación de estudiantes y profesores investigadores en proyectos de investigación institucionales. Vincular las actividades académicas de los PTC integrantes de los CA mediante la incorporación de estudiantes de licenciatura y posgrado a los proyectos de investigación. Incrementar el monto del Fondo Institucional de Investigación para que los CA concursen con proyectos de investigación para fortalecer sus LGAC. Establecer redes de colaboración entre CA institucionales y organismos externos. |

Tabla 82. Continuación

Plan de Desarrollo Institucional 2008-2012 – Satisfacción Laboral

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|------------------------|---|
| Condiciones de Trabajo | OBJETIVO 9 |
| | Mejorar el nivel de habilitación de los profesores investigadores. |
| | ESTRATEGIAS |
| | Implementar un programa de apoyo para que los profesores investigadores obtengan una mayor habilitación a nivel de maestría y doctorado. |
| | Ofrecer programas de posgrado de reconocida calidad en la modalidad presencial o a distancia en la Institución. |
| | Fortalecer las redes de intercambio académico para facilitar la movilidad de académicos que contribuyan a una mejor habilitación de los mismos. |

Nota: elaboración propia, UJAT (2008).

El Estatuto General de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco es de observancia general y obligatoria para todos los integrantes de la UJAT; deriva su fundamentación jurídica de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica y sus mandatos están sobre los de cualquier ordenamiento emanado de los órganos colegiados de la institución (UJAT, 1989). En la tabla 83 se pueden observar los artículos relacionados con la función del profesor investigador que se relacionan directamente con las dimensiones de estudio.

Tabla 83

Estatuto General de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco – Satisfacción laboral

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|------------------------|---|
| Condiciones de Trabajo | TÍTULO QUINTO.- Del Personal Académico |
| | ARTÍCULO 77. |
| | El personal académico de la Universidad es aquel que participa en la planeación, diseño, coordinación, dirección, ejecución y evaluación de los servicios teóricos y prácticos de docencia, investigación, difusión de la cultura y extensión universitaria, y será designado como tal, de acuerdo con lo establecido con el Artículo 46 de la Ley Orgánica, así como por las disposiciones que emanan del Estatuto del Personal Académico y del presente Estatuto General. |
| | ARTÍCULO 78. |
| | Los derechos, obligaciones y funciones, así como las clasificaciones, categorías, procedimientos de ingreso, selección, promoción, remoción y particularidades académicas del personal académico están contempladas en las disposiciones de la Ley Orgánica, Estatuto General, Estatuto del Personal Académico, Contrato Colectivo de Trabajo vigente y demás normas de la Universidad. |

Nota: elaboración propia, UJAT (1989).

La Ley Orgánica de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco es el ordenamiento jurídico que regula el funcionamiento de la Universidad y que sirve de instrumento legal para que pueda cumplir sus funciones y fines que les son propios, sustentados en los preceptos del Artículo Tercero Constitucional (UJAT, 1987).

En la tabla 84, se pueden observar los artículos de esta ley relacionados con la labor del profesor investigador.

Tabla 84

Ley Orgánica de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco – Satisfacción Laboral

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|------------------------|--|
| Condiciones de Trabajo | CAPÍTULO V.- DISPOSICIONES GENERALES ARTÍCULO 45 Las relaciones entre la Universidad y su personal académico y administrativo, así como con el alumnado, se regirán por estatutos especiales, en tanto que, el funcionamiento de sus dependencias académicas y órganos, por Reglamentos Internos, que dictará el Consejo Universitario. |
| | ARTÍCULO 46 Los nombramientos del personal académico deberán hacerse mediante oposición o por procedimientos igualmente idóneos para comprobar la capacidad académica de los candidatos. Para los nombramientos no se establecerán limitaciones derivadas de la posición ideológica ni política de los aspirantes, ni esta será causa para su remoción. No podrán hacerse designaciones de profesores interinos para un plazo mayor de un ejercicio lectivo. |

Nota: elaboración propia, UJAT (1987).

De acuerdo al Programa de Estímulos al Desempeño Docente (UJAT, 2011d), en sus artículo 2º, establece que el programa tiene como objetivo fundamental valorar y estimular el desarrollo del Personal Académico en las categorías de profesores investigadores de carrera y técnicos académicos asociados y titulares de tiempo completo de base que realicen con calidad, dedicación y permanencia las actividades de docencia, investigación, tutorías y participación en cuerpos colegiados.

En la tabla 85 se pueden observar los artículos relacionados directamente con las dimensiones de estudio.

Tabla 85

Programa de estímulos al desempeño del personal docente – Satisfacción Laboral

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|----------------|--|
| | <p>Artículo. 3o.- El Estímulo al Desempeño Docente se otorgará al personal académico de tiempo completo con categoría de profesor investigador de carrera y técnico académico asociado y titulares de base con grado mínimo de maestría que resulten seleccionados de los factores indicados en el artículo 21° del presente reglamento. La Universidad Juárez Autónoma de Tabasco podrá incluir en el programa de estímulos, al personal de medio tiempo de base con grado mínimo de maestría, cuando cuente con los recursos adicionales por aportaciones del gobierno estatal y por ingresos propios.</p> |
| | <p>Artículo. 4o.- El otorgamiento del Estímulo, dependerá del puntaje y calificación que resulte de la evaluación del desempeño docente que aplique al personal académico el Honorable Consejo de la División Académica correspondiente y de la evaluación y asignación del nivel de estímulo que realice la Comisión Dictaminadora en congruencia con lo que establece el artículo 28° del presente Reglamento.</p> |
| | <p>Artículo. 21o.- Los criterios de evaluación a partir de los que se derivan los indicadores, las ponderaciones, los juicios de valor y las calificaciones, tomarán en cuenta los siguientes factores por orden de importancia: La calidad en el desempeño de la docencia (60%) 600 puntos, La dedicación a la docencia (20%) 200 puntos, La permanencia en las actividades de la docencia (20%) 200 puntos.</p> |
| Reconocimiento | <p>Artículo. 22o.- Para la asignación del nivel del Estímulo se privilegiará la Calidad al evaluar anualmente su historial académico respecto a los factores, los indicadores, las ponderaciones, los juicios de valor y el sistema de calificaciones establecidos por la Comisión Dictaminadora, de acuerdo a los ordenamientos de la Secretaría de Educación Pública y al presente Reglamento.</p> |
| | <p>Artículo. 23o.- Para el criterio de calidad en el desempeño de la docencia se valorarán fundamentalmente las contribuciones pertinentes en las labores de docencia, investigación, tutoría y asesoría de estudiantes, participación en Cuerpos Académicos, gestión académica además de los grados académicos obtenidos en el periodo a evaluar, considerándose que la formación deseable es el doctorado.</p> |
| | <p>Artículo. 24o.- Para el criterio de dedicación a la docencia, se evaluarán las horas de clase frente a grupo.</p> |
| | <p>Artículo. 25o.- En el criterio de permanencia se evaluará la experiencia docente en años realizando esta actividad académica en la universidad.</p> |
| | <p>Artículo. 26o.- Son de relevancia los juicios documentados por parte de los estudiantes respecto al nivel de conocimientos del profesor, motivación, responsabilidad, asiduidad, aptitudes, métodos de enseñanza, uso y manejo de recursos, uso y manejo del tiempo y enseñanza, normas y disciplina, estrategias de evaluación así como la contribución que ha tenido en su formación.</p> |

Tabla 85. Continuación

Programa de estímulos al desempeño del personal docente – Satisfacción Laboral

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|------------------|--|
| Reconocimiento | Artículo. 27o.- La evaluación de los docentes de carrera de tiempo completo y medio tiempo en las categorías de titulares y asociados, por alumnos, deberá hacerse cuando menos una vez por semestre, utilizando los formatos autorizados por la Institución. |
| | Artículo. 28o.- La puntuación alcanzada en la evaluación del desempeño docente será lo que determine los niveles tabulares a cubrir por el personal académico con categoría de profesor investigador y técnico académico. Se evaluará el desempeño del personal docente del año escolar anterior a la publicación de la convocatoria, mismo que abarca del mes de enero a diciembre de cada año. |
| Compensación | El Estímulo al Desempeño Docente es un beneficio económico autorizado para el personal académico de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco independiente al sueldo, por lo que no constituye un ingreso fijo, regular, ni permanente y en consecuencia no podrá estar, bajo ninguna circunstancia, sujeto a negociaciones con organizaciones sindicales o estudiantiles; así como tampoco podrá ser demandable ante otra autoridad gubernamental. |

Nota: elaboración propia, UJAT (2011d).

El documento Políticas y Lineamientos para la Investigación en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, concentra todas las disposiciones que constituyen el marco jurídico que regula la función de investigación, presenta los antecedentes históricos y las acciones que la Universidad ha emprendido en materia de preservación y difusión de la Ciencia y la Tecnología. Los lineamientos describen la forma como la ha organizado las actividades relacionadas con la misma. El documento está estructurado para orientar la coordinación de las acciones relacionadas con la investigación y a los miembros del personal académico que las realizan. Con las políticas generales se pretende que las decisiones relacionadas con la función y las actividades de investigación se faciliten y coordinen de tal manera que en todas las Divisiones Académicas, acordes con la planeación, se optimicen los recursos con los que la Universidad cuenta para tal efecto. Por otra parte, con los lineamientos se persigue establecer el procedimiento y los criterios que se deben observar en el registro, desarrollo, seguimiento y evaluación de los proyectos de investigación (UJAT, 2003).

En la tabla 86, se pueden observar los artículos relacionados directamente con la labor de profesor investigador y con las dimensiones de la satisfacción laboral.

Tabla 86

Políticas y Lineamientos para la Investigación en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco – Satisfacción Laboral

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|------------------------|---|
| Condiciones de Trabajo | POLÍTICAS GENERALES. 5.3.- Del Personal Académico. I. Fomentar el interés de los profesores-investigadores y estudiantes universitarios por la actividad científica. II. Promover la formación de grupos de profesores-investigadores inter y multidisciplinarios para la realización de los trabajos y actividades de investigación. III. Impulsar y apoyar la participación de profesores-investigadores en foros, estancias y programas estatales, nacionales e internacionales relacionados con la Ciencia y la Tecnología. IV. Promover las estancias y la movilidad académica de los profesores para la investigación. V. Promover y colaborar en la realización de cursos y talleres para la formación de investigadores. VII. Fomentar la actualización constante de los profesores-investigadores de la UJAT. VIII. Promover estancias de profesores investigadores de prestigio de la UJAT con el propósito de intercambiar experiencias. IX. Promover la realización de planes, programas, proyectos y trabajos de posgrado e Investigación básica y aplicada vinculada con la docencia, que propicie el desarrollo del conocimiento científico-técnico de los profesores investigadores y alumnos. X. Impulsar la participación de los profesores investigadores en redes de cooperación e intercambio académico. |
| | POLÍTICAS GENERALES 7.2 VI. Fomentar el otorgamiento de estímulos, reconocimientos y premios a los investigadores más destacados. |

Nota: elaboración propia, UJAT (2003).

El Programa Institucional de Tutoría contribuye a la formación integral del alumno, mejorando la calidad de su proceso educativo, para potenciar capacidades que incidan en su beneficio personal, adquirir habilidades para la toma de decisiones y para construir respuestas que atiendan tanto necesidades sociales, con un alto sentido de responsabilidad y solidaridad, como las exigencias individuales de su propio proyecto de vida.

La figura y función del tutor está representada por un profesor-investigador, que imparte docencia en la UJAT y brinda atención, apoyo y orientación personalizada o grupal a estudiantes asignados a su cargo. El Programa Institucional de Tutorías de la UJAT, tiene como misión contribuir en la formación integral de los alumnos y en la mejora de la

calidad de la educación, a través del apoyo y orientación de tutores, que ejercen la tutoría con honestidad, discreción, seriedad y compromiso, en un marco de respeto a la libertad de ideas y reconocimiento de las diferencias individuales; mediante una atención personalizada y/o grupal, evaluando la situación académica, de salud, psicológica, afectiva, creativa y económica de los estudiantes, detectando las causas que puedan afectar su trayectoria académica (UJAT, 2006).

En la tabla 87, se presentan los rubros del Reglamento del Programa Institucional de Tutoría que impactan directamente en el quehacer del profesor universitario relacionado con las dimensiones de estudio.

Tabla 87

Programa Institucional de tutorías – Satisfacción Laboral

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|------------------------|--|
| | <p>Artículo 21.- La figura del Tutor está representada por un profesor investigador de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco que brinda atención, apoyo y orientación personalizada o grupal a alumnos asignados a su cargo. La tarea del Tutor consiste en estimular las capacidades y procesos de pensamiento, toma de decisiones y resolución de problemas que apoyen a los alumnos en la formación de actitudes autogestivas para capacitarse, desarrollar aptitudes y mejorar su aprendizaje.</p> |
| | <p>Artículo 23.- El tiempo de dedicación del Tutor a la acción Tutorial se estipulará en el apartado de apoyo académico en la asignación académica de cada ciclo escolar, tomando en cuenta que el número de horas sea acorde al cumplimiento de los objetivos de la tutoría, las necesidades de cobertura y número de Tutorados determinados con anterioridad por la División Académica o Extensión Universitaria.</p> |
| Condiciones de Trabajo | <p>Artículo 29.- Los beneficios académicos que los Tutores recibirán: a) Participar en los programas de formación y actualización que le brinden los elementos teórico-prácticos necesarios para el desarrollo eficiente de la actividad Tutorial. b) Contribuir al proceso de consolidación del Modelo Educativo de la Universidad. c) Recibir reconocimientos por la actividad Tutorial que le permitan participar de los beneficios relacionados con los programas de estímulo que a nivel federal, estatal e institucional se otorgan. d) Ser considerado para participar en las comisiones dentro de la estructura que el Programa Institucional de Tutoría establece. e) Lograr un cambio significativo en la práctica del Profesor Investigador, de manera que se asuma una nueva dimensión en el ejercicio profesional. f) Tener la oportunidad de participar en el intercambio de experiencias que permita una labor docente competitiva acorde a los estándares de acreditación, evaluación y certificación establecidos a nivel nacional e internacional.</p> |

Tabla 87. Continuación

Programa Institucional de Tutorías – Satisfacción Laboral

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|------------------|---|
| Reconocimiento | Los beneficios académicos que los Tutores recibirán: c) Recibir reconocimientos por la actividad Tutorial que le permitan participar de los beneficios relacionados con los programas de estímulo que a nivel federal, estatal e institucional se otorgan. d) Ser considerado para participar en las comisiones dentro de la estructura que el Programa Institucional de Tutoría establece. |

Nota: elaboración propia, UJAT (2006).

El Reconocimiento al Mérito Científico premia el desempeño del profesor de carrera de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, cuyas actividades se orientan fundamentalmente a la investigación científica, tecnológica y humanística (UJAT, 2012a).

En la tabla 88, se pueden observar los artículos relacionados con las dimensiones de la satisfacción laboral.

Tabla 88

Reconocimiento al Mérito Científico – Satisfacción Laboral

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|------------------|---|
| Reconocimiento | 1. DE LOS CANDIDATOS AL RECONOCIMIENTO 2. Son candidatos para optar al Reconocimiento al Mérito Científico UJAT 2012 aquellos profesores de carrera con nombramiento de Tiempo Completo (40 horas), Asociado o Titular, de base con una antigüedad mínima ininterrumpida de 3 años en la institución al momento del inicio del proceso, por lo que el período a evaluar será de 01 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2011. |
| | 3. Podrá considerarse el personal que se dedique principalmente a la investigación, siempre y cuando esta actividad incluya la impartición de, por lo menos 4 horas-semana-mes de clase frente a grupo. La premiación será por áreas de conocimiento, de acuerdo a las señaladas por el CONACYT por lo que el aspirante deberá indicar en qué área desea ser evaluado. |
| | 12. Podrán integrarse al proceso todos aquellos profesores que entreguen por escrito su solicitud, Formato de Evaluación y documentos probatorios del periodo a evaluar ante el Consejo Divisional de su División Académica, con fecha límite, con carácter de improrrogable, del 27 de abril de 2012. 13. El otorgamiento del Reconocimiento al Mérito Científico 2012 dependerá del puntaje que resulte de la evaluación de las actividades de investigación realizadas, tales como estancias de investigación, tutoría, participación en encuentros científicos, publicaciones, premios, proyectos de investigación y que aplique el Consejo Divisional de la División Académica y la Comisión Dictaminadora al profesor de carrera participante. |

Tabla 88. Continuación

Reconocimiento al Mérito Científico – Satisfacción Laboral

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|------------------|---|
| Reconocimiento | 14. El Consejo Divisional podrá verificar la autenticidad de los documentos probatorios. Presentar documentación falsa o alterada causa baja de la Convocatoria. |
| | 15. La Universidad Juárez Autónoma de Tabasco podrá comprobar la veracidad de la información entregada para participar en el proceso de otorgamiento del Reconocimiento al Mérito Científico 2012 y se darán a conocer los acuerdos y decisiones generados en la Comisión Dictaminadora a través de la instancia competente. |
| | 16. Cuando los productos señalados en el Cuestionario de Evaluación hayan sido elaborados por hasta 3 académicos, cada uno de ellos obtendrá el 100% del puntaje; si participan de 4 a 6 profesores, se otorgará a cada uno de ellos el 75% del puntaje y más de 7 profesores, se asignará el 50% del puntaje. |
| | 17. Para ser considerado candidato al otorgamiento del Reconocimiento al Mérito Científico 2012, el profesor investigador deberá contar con un mínimo de 600 puntos. |
| | 18. Para los efectos de la aplicación del presente documento, se atenderán los siguientes indicadores de las áreas de calidad académica, formación de recursos humanos y generación y aplicación del conocimiento y sus criterios de evaluación (Ver apéndice F). |
| | 32. La Comisión Dictaminadora otorgará al profesor de carrera, con base en el puntaje, un primer lugar por área de conocimiento, de acuerdo a lo establecido en el numeral 1 de la Convocatoria vigente. |
| Compensación | 33. La Comisión Dictaminadora otorgará un CENTENARIO al Profesor-Investigador que obtenga la mayor puntuación, con respecto a los galardonados. |
| | ÁREA V.-CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS. Evalúa propuestas formuladas en aspectos básicos de sociología, antropología social, demografía, comunicación, derecho, etnología, economía, administración y políticas públicas y administración privada, ciencias políticas, relaciones internacionales y de disciplinas afines. |
| | Otorga además del reconocimiento un estímulo económico por única vez. 32. La Comisión Dictaminadora otorgará al profesor de carrera, con base en el puntaje, un primer lugar por área de conocimiento, de acuerdo a lo establecido en el numeral 1 de la Convocatoria vigente. |
| | 33. La Comisión Dictaminadora otorgará un CENTENARIO al Profesor-Investigador que obtenga la mayor puntuación, con respecto a los galardonados. |

Nota: elaboración propia, UJAT (2012a).

En el análisis que se presenta se destaca el apartado 12 en donde se especifica que serán los profesores los que presenten su candidatura a este mérito y no es la institución quien después de realizar un análisis de

la productividad de sus profesores por áreas del conocimiento lo otorga, lo que ha generado cierta inconformidad y es contradictorio al concepto de reconocimiento.

El Reconocimiento al Mérito Académico premia el desempeño del Profesor Investigador de Carrera de Tiempo Completo, Medio Tiempo o del Profesor Investigador de Asignatura (base) y del Técnico Académico de base de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, cuyas actividades se orientan fundamentalmente a la docencia, gestión académica y tutoría (UJAT, 2012b).

En la tabla 89, se pueden observar los rubros relacionados con las dimensiones de estudio en la convocatoria institucional al mérito académico que se publica anualmente.

Tabla 89

Reconocimiento al Mérito Académico – Satisfacción Laboral

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|----------------|---|
| | DE LOS CANDIDATOS AL PREMIO 2. Son candidatos para optar al Reconocimiento al Mérito Académico 2012, aquellos Profesores Investigadores de Carrera con nombramiento de Tiempo Completo, Medio Tiempo o Asignatura y Técnicos Académicos de base con una antigüedad mínima ininterrumpida de 2 años en la Institución al momento del inicio del proceso, por lo que el período a evaluar será de enero de 2010 a diciembre de 2011. |
| | 11. Podrán integrarse al proceso todos aquellos Profesores o Técnicos Académicos que entreguen por escrito su solicitud, formato de evaluación y documentos probatorios del periodo a evaluar ante el Consejo Divisional de su División Académica o Área de apoyo de adscripción, en la fecha con carácter de improrrogable, que se establece en el apartado anterior de estos lineamientos. |
| Reconocimiento | 12. El otorgamiento del Reconocimiento al Mérito Académico 2012 dependerá del puntaje que resulte de la evaluación en las áreas de Calidad Académica, Dedicación y Permanencia, en el caso de Profesores Investigadores y en las áreas de Calidad Académica y Permanencia, para el caso de Técnicos Académicos. |
| | 13. El Consejo Divisional podrá verificar la autenticidad de los documentos probatorios. Presentar documentación falsa o alterada causa baja de la Convocatoria. |
| | 14. La Universidad Juárez Autónoma de Tabasco podrá comprobar la veracidad de la información entregada para participar en el proceso de otorgamiento del Reconocimiento al Mérito Académico 2012 y se darán a conocer los acuerdos y decisiones generados en la Comisión Dictaminadora a través de la instancia competente. |

Tabla 89. Continuación

Reconocimiento al Mérito Académico – Satisfacción Laboral

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|------------------|---|
| Reconocimiento | 15. Cuando los productos señalados en el Formato de Evaluación hayan sido elaborados por hasta 3 académicos, cada uno de ellos obtendrá el 100% del puntaje; si participan de 4 a 6 profesores, se otorgará a cada uno de ellos el 75% del puntaje y más de 7 profesores, se asignará el 50% del puntaje. |
| | 16. Para ser considerado candidato al Reconocimiento al Mérito Académico 2012, el Profesor Investigador deberá contar con un mínimo de 600 puntos, y los técnicos académicos con una puntuación mínima de 300 puntos. |
| Logro | Para los efectos de la aplicación del presente documento, se atenderán los siguientes indicadores de evaluación de las áreas de Calidad Académica, Dedicación y Permanencia. |
| Compensación | Otorga además del reconocimiento un estímulo económico por única vez. |

Nota: elaboración propia, UJAT (2011d).

Después de llevar a cabo la revisión de las normas, políticas y lineamientos externos e internos, en la figura 27 se pueden observar aquellos que se relacionan directamente con las dimensiones de estudio: los internos son el Contrato Colectivo de Trabajo SPIUJAT, El Plan de Desarrollo Institucional, el Estatuto General de la UJAT, la Ley Orgánica de la UJAT, las Políticas y Lineamientos de Investigación en la UJAT, el Programa Institucional de Tutorías, el Estatuto del Personal Académico, el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente [ESDEPED], el Reconocimiento al Mérito Científico y Académico.

En la figura 27, se observa que en el Estatuto de Personal Académico se contempla una relación con las oportunidades de promoción ya que establece claramente las categorías docentes (profesor investigador de tiempo completo asociado A, B y C; profesor investigador de tiempo completo titular A, B y C). El reglamento establece claramente los requisitos necesarios para acceder a cada categoría y los lineamientos de promoción, estableciendo también los lineamientos de promoción.

Por otra parte, el Contrato Colectivo de Trabajo SPIUJAT está relacionado con cuatro de las dimensiones de estudio. En lo referente a las condiciones de trabajo, norma lo referente a los uniformes y equipos de protección personal, implementos de trabajo, botiquines y transporte de personal. También contempla las acciones a tomar para reducir el número

de alumnos por grupo que tiene cada profesor, el respeto al horario, funciones, jornada de trabajo y área académica. De igual manera forma las condiciones físicas de trabajo como son las condiciones de higiene y seguridad de lavabos, servicios sanitarios, agua purificada, vasos, toallas, papel desechable y jabón. Contempla también lo referente al seguro de vida y la seguridad personal y del patrimonio para prevención de delitos.

En lo referente a las oportunidades de promoción, el contrato colectivo regula la parte de la publicación de las convocatorias para los concursos de oposición y establece claramente que cuando los profesores estén capacitados profesionalmente ocuparán las vacantes de la categoría superior. En la dimensión reconocimiento, el contrato establece un reconocimiento por número de años laborados en la institución a partir de los diez años, el cual será posteriormente cada cinco años. Establece también la expedición del reconocimiento por asesoría de tesis y como jurado revisor. En la dimensión CMP, el contrato establece el pago de tiempo extraordinario, prima vacacional (120% sobre el salario tabular más quinquenio), pago por trabajos en día de descanso, quinquenio (10% a partir del quinto año de antigüedad que aumenta un 2% cada año), aguinaldo (81 días), bono navideño, percepción por exámenes profesionales y de grado, así como regalías por patentes.



Figura 27.- Análisis de documentos internos relacionados con las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral

El plan de Desarrollo Institucional está directamente relacionado con las condiciones de trabajo al establecer oportunidades de becas para estudios y capacitación, así como el fortalecimiento de la investigación para mejorar los niveles de consolidación de los Cuerpos Académicos.

El Estatuto General de UJAT se relaciona únicamente con las condiciones de trabajo, pues su normatividad define al personal académico y remite la legislación que lo rige.

La Ley Orgánica de la UJAT se relaciona directamente con las condiciones de trabajo al establecer que no podrán hacerse designaciones de profesores interinos para un plazo mayor de un ejercicio lectivo.

El Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED), se relaciona con el reconocimiento y la compensación. En el reconocimiento, establece que éste se dará con base en una evaluación que privilegia en primer lugar la calidad (60%), en segundo la dedicación (20%) y por último la permanencia (20%), de cuyo resultado dependerá el nivel de estímulo que el profesor obtenga. En la CMP, establece que el estímulo es un beneficio económico que no forma parte del salario, por lo cual no constituye un ingreso fijo y no está sujeto a negociación sindical, por lo cual no es demandable.

Las políticas y lineamientos para la investigación en la UJAT, están directamente relacionadas con las condiciones de trabajo y el reconocimiento, en el primer caso, promueve las actividades de investigación, formación de investigadores y elaboración de proyectos y la movilidad académica. En el segundo, fomenta el otorgamiento de estímulos, reconocimientos y premios a los investigadores más destacados.

El Programa Institucional de Tutorías, se encuentra relacionado con las condiciones de trabajo y el reconocimiento, ya que reglamenta la función tutorial como obligatoria en profesores de tiempo completo como parte de su asignación académica. Por otra parte, su cumplimiento produce reconocimiento para participar en el ESDEPED.

El Reconocimiento al Mérito Científico está relacionado directamente con el reconocimiento y con la compensación. Otorga reconocimiento y estímulo económico por única vez a quienes se destacan en actividades de investigación e imparten por lo menos cuatro horas semanales de clase frente a grupo, evaluándolo de acuerdo al área de conocimiento a que pertenezca. Es un reconocimiento al que se accede por convocatoria, siendo el profesor quien debe solicitar su participación en el proceso para ser evaluado, la obtención de dicho reconocimiento

depende del puntaje obtenido en la evaluación. De igual manera se otorga un estímulo económico a quien alcance el máximo puntaje en cada área del conocimiento y un centenario a quien alcance el puntaje máximo de todos los galardonados.

El Reconocimiento al Mérito Académico se encuentra relacionado con el reconocimiento y la compensación, pueden participar los profesores de tiempo completo, medio tiempo y asignatura, así como técnicos académicos. Al igual que en el mérito científico, es un reconocimiento al que se accede por convocatoria, siendo el profesor quien debe solicitar su participación en el proceso para ser evaluado, la obtención de dicho reconocimiento depende del puntaje obtenido en la evaluación. Otorga, además del reconocimiento, un estímulo económico por única vez.

Políticas y Lineamientos Externos

Dentro de las normas y políticas externas, se tomaron para fines de esta investigación el Programa de Mejoramiento del profesorado (PROMEP), el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y el Sistema Estatal de Investigadores (SEI); considerando que son estos los que más impactan en el quehacer cotidiano del profesor investigador de una universidad pública, pues los tres reconocen las labores académicas y científicas del mismo, otorgando reconocimiento y estímulos económicos.

El propósito del PROMEP es elevar permanentemente el nivel de habilitación del profesorado de acuerdo al perfil requerido en cada subsistema de educación superior. Busca impulsar la superación permanente en los procesos de formación, dedicación y desempeño de los Cuerpos Académicos de las instituciones para elevar la calidad de la educación superior. Responde a los propósitos del Programa Sectorial de Educación 2007-2012, cuyo objetivo estratégico es "Elevar la calidad de la educación para que los estudiantes mejoren su nivel de logro educativo, cuenten con medios para tener acceso a un mayor bienestar y contribuyan al desarrollo nacional", y como objetivo particular: "Fortalecer los procesos de habilitación y mejoramiento del personal académico". Es un programa de carácter público, cuyos recursos provienen de los impuestos pagados por los contribuyentes y cuyos beneficiarios son los Profesores de Universidades Públicas Estatales y Afines (SEP, 2011).

En la tabla 90, se presentan los rubros del programa que impactan directamente en el quehacer del profesorado.

Tabla 90

Programa de Mejoramiento del profesorado (PROMEP) – Satisfacción Laboral

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|------------------------|---|
| Condiciones de Trabajo | <p>4.3. Características de los Apoyos. - 4.3.1. Tipo de Apoyo B. Apoyo de implementos básicos para el trabajo académico de PTC reconocidos con el perfil deseable. Modalidad: i) Profesores de Universidades Públicas Estatales y Afines (SEP-23-003-A). EL PROGRAMA podrá otorgar el reconocimiento al perfil deseable a los PTC de las IES inscritas en él que desarrollen de manera equilibrada las funciones de docencia, generación o aplicación innovadora del conocimiento, tutelaje al estudiantado y gestión académica-vinculación, previa solicitud del interesado, siempre que requieran implementos básicos individuales de trabajo para realizar sus funciones académicas y que no hayan recibido este apoyo con anterioridad. Dicho reconocimiento tendrá una duración de tres años cancelándose si el profesor deja de laborar en la Institución dentro de la cual lo obtuvo.</p> |
| Reconocimiento | <p>SECRETARÍA DE EDUCACION PÚBLICA. REGLAS DE OPERACION DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DEL PROFESORADO (PROMEP).- 4.1. Cobertura La cobertura de atención del PROGRAMA es a nivel nacional y se refiere a los PTC y grupos disciplinarios de investigación de las 645 IES adscritas (Población Potencial) cuyos profesores requieran habilitación y el fortalecimiento de sus Cuerpos Académicos.</p> <p>4.2. Población Objetivo Son los PTC y CA adscritos en cualquiera de las IES siguientes, coordinadas a nivel central por las Direcciones o Coordinaciones que se señalan: Tabasco DGESU Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.</p> <p>4.3.1. Tipo de Apoyo Los tipos de apoyo dirigidos a los Profesores de Tiempo Completo y Cuerpos Académicos de las IES participantes en el PROGRAMA consisten en:</p> <p>A. Otorgar becas a PTC, preferentemente, para realizar estudios en programas de posgrado de alta calidad en sus diferentes modalidades.</p> <p>B. Dotar de los implementos básicos para el trabajo académico a los PTC reconocidos con el perfil deseable en sus diferentes modalidades.</p> <p>C. Apoyar el fortalecimiento de los CA, la integración de redes temáticas de colaboración de CA, incluyendo el apoyo para gastos de publicación, apoyo para el registro de patentes, así como el apoyo de becas Post-Doctorales en sus diferentes modalidades.</p> <p>D. Apoyar la contratación de nuevos PTC que ostenten el grado académico de maestría o de doctorado (preferentemente) en sus diferentes modalidades.</p> |

Tabla 90. Continuación

Programa de Mejoramiento del profesorado (PROMEPE) – Satisfacción Laboral

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|--------------|---|
| Compensación | <p>4.3. Características de los Apoyos.- 4.3.1. Tipo de Apoyo</p> <p>D. Apoyo para la incorporación de nuevos PTC, modalidades: i) Profesores de Universidades Públicas Estatales y Afines. Nuevos PTC (SEP-23-005). Aquellos profesores que fueron contratados por primera vez con categoría de tiempo completo (no se admiten re categorizaciones ni renovaciones de contrato) por parte de alguna de las Universidades Públicas Estatales y Afines.</p> <p>E. Apoyo para la reincorporación de ex becarios PROMEP, modalidades: i) Profesores de Universidades Públicas Estatales y Afines (SEP-23-006-A). Serán beneficiarios de este apoyo: Ex becarios PROMEP (SEP-23-006). Los profesores de las Universidades Públicas Estatales y Afines, beneficiados con una beca PROMEP que habiendo obtenido el grado para el que fueron becados en el lapso convenido, a partir del 1 de marzo de 2011 al momento de presentar su solicitud, se han reincorporado a su institución de adscripción, en un periodo no mayor a un mes de haber obtenido su grado y que no hayan participado con el mismo grado en esta convocatoria dentro de la misma institución.</p> |

Nota: elaboración propia, SEP (2011).

El Plan Nacional de Desarrollo 2007 - 2012, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de mayo de 2007 establece, como elementos generales, la promoción de un mayor apoyo directo a la investigación en ciencia y tecnología, que permite un valor elevado de nuevas ideas en un entorno propicio para generar el crecimiento de la productividad nacional; de igual manera, establece la creación de vínculos entre los sectores público, académico y empresarial que facilitan el financiamiento de las actividades de ciencia, innovación y tecnología.

La Ley de Ciencia y Tecnología establece como principio orientador el apoyo a las actividades científicas y tecnológicas señalando como base de una política de estado que sustente la integración del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, el incremento de la capacidad científica, tecnológica y la formación de investigadores para resolver problemas nacionales fundamentales, que contribuyan al desarrollo del país y a elevar el bienestar de la población en todos sus aspectos (CONACYT, 2012).

El Sistema Nacional de Investigadores (SNI), fue creado por acuerdo presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de julio de 1984, para reconocer la labor de las personas dedicadas a producir conocimiento científico y tecnología. El reconocimiento se otorga a través de la evaluación por pares y consiste en otorgar el nombramiento de investigador nacional. Esta distinción simboliza la calidad y prestigio de las contribuciones científicas. En paralelo al nombramiento se otorgan estímulos económicos cuyo monto varía con el nivel asignado.

El SNI tiene por objeto promover y fortalecer, a través de la evaluación, la calidad de la investigación científica y tecnológica, y la innovación que se produce en el país. El Sistema contribuye a la formación y consolidación de investigadores con conocimientos científicos y tecnológicos del más alto nivel como un elemento fundamental para incrementar la cultura, productividad, competitividad y el bienestar social (CONACYT, 2008).

En la tabla 91, se presentan los rubros del SNI que impactan directamente en el quehacer del profesorado.

Tabla 91
Sistema Nacional de Investigadores (SNI) – Satisfacción Laboral

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|----------------|--|
| Reconocimiento | <p>CAPITULO IX .- INGRESO Y REINGRESO AL SNI .- ARTICULO 32 Para ser miembros del SNI se requiere que los investigadores y tecnólogos realicen habitual y sistemáticamente actividades de investigación científica o tecnológica, presenten los productos del trabajo debidamente documentados y cumplan alguno de los siguientes requisitos:</p> <p>I. Tener un contrato o convenio institucional vigente y demostrar, por medio de documento oficial original y actualizado, que presta servicios por al menos 20 horas a la semana para realizar actividades de investigación científica o tecnológica en alguna de las dependencias, entidades, instituciones de educación superior o centros de investigación de los sectores público, privado o social de México que tengan por objeto el desarrollo de actividades de investigación científica o tecnológica. En caso de instituciones o centros de los sectores privado y social, estos deberán estar inscritos en el RENIECYT y tener suscrito y vigente un convenio de colaboración con el SNI; o</p> <p>II. Realizar actividades de investigación científica o tecnológica, de tiempo completo, en el extranjero, en dependencias, entidades, instituciones de educación superior o centros de investigación de los sectores público, privado o social y ser mexicano.</p> |

Tabla 91. Continuación
Sistema Nacional de Investigadores (SNI) – Satisfacción Laboral

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|--------------|---|
| | <p>ARTICULO 66 Con las distinciones, el SNI podrá otorgar estímulos económicos para cada una de las categorías y niveles señalados en el presente Reglamento, los cuales se otorgarán a través de fondos públicos, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal. El orden de prioridad para el otorgamiento de los estímulos será el siguiente: a) Para los científicos y tecnólogos de las dependencias, entidades, instituciones de educación superior y de los centros de investigación del sector público o de las entidades federativas; y b) Para los científicos y tecnólogos que laboran en instituciones de educación superior o centros de investigación de los sectores social y privado inscritos en el RENIECYT, una vez cubiertos los estímulos a que se refiere la fracción anterior y de acuerdo con los convenios previamente celebrados con dichas instituciones.</p> |
| Compensación | <p>ARTÍCULO 67 En el caso de los investigadores a que refiere el artículo 32 fracción II del presente Reglamento, recibirán el estímulo económico cuando cumplan con lo dispuesto en la fracción I del mismo artículo.</p> |
| | <p>ARTÍCULO 68 La entrega de los estímulos económicos se hará en forma mensual y estará supeditada a la existencia y disponibilidad de la partida presupuestal correspondiente. Los montos de dichos estímulos, se regirán por la siguiente tabla para cada categoría y nivel: Viernes 21 de marzo de 2008 DIARIO OFICIAL 47 I. Candidato a Investigador Nacional: tres salarios mínimos; II. Investigador Nacional Nivel I: seis salarios mínimos; III. Investigador Nacional Nivel II: ocho salarios mínimos; IV. Investigador Nacional Nivel III: catorce salarios mínimos; V. Investigador Nacional Emérito: catorce salarios mínimos. Los investigadores que hayan obtenido alguna de las distinciones y se encuentren adscritos a alguna dependencia, entidad, institución de educación superior o centro donde se realice investigación en alguno de los estados de la República, recibirán un salario mínimo adicional.</p> |
| | <p>ARTICULO 69 Para los efectos del monto del estímulo se considerará el salario mínimo mensual vigente para el Distrito Federal al 1 de enero del año que corresponda.</p> |

Nota: elaboración propia, CONACYT (2008).

El Sistema Estatal de Investigadores [SEI], es el medio por el cual el Gobierno del Estado de Tabasco, a través del Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Tabasco [CCYTET], y conforme a lo establecido en la Ley de Fomento para la Investigación Científica y Desarrollo

Tecnológico del Estado de Tabasco, reconoce, promueve e impulsa la labor de investigación y desarrollo tecnológico que realizan los investigadores de la Entidad, mediante la entrega de reconocimientos y estímulos económicos proporcionales a la productividad demostrada, de quienes están registrados en el Padrón Estatal de Investigadores (Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Tabasco [CCyTET], 2010).

En la tabla 92, se pueden observar los rubros que el consejo evalúa, cada uno de los cuales tiene un puntaje asignado que representa un valor económico. El SEI otorga un reconocimiento que tiene validez por un periodo de un año y también un estímulo económico para los investigadores que se hacen acreedores a él.

Tabla 92

Sistema Estatal de Investigadores (SEI) – Satisfacción Laboral

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|----------------|---|
| | 1.- Producción científica y tecnológica |
| | Productividad |
| | 1. Autoría de libro científico con arbitraje. |
| | 2. Tramitación u obtención de patentes. |
| | 3. Publicación de artículo científico en revista indexada. |
| | 4. Publicación de artículo científico en revista arbitrada. |
| | 5. Autoría de capítulo de libro científico con arbitraje. |
| | 6. Diseño y aplicación de mejoras de equipo, instrumental de laboratorio o campo y desarrollo informático. |
| | 7. Implementación tecnológica. |
| | 8. Ponencias o conferencias en Congresos o Simposios científicos internacionales. |
| Reconocimiento | 9. Ponencias o conferencias en Congresos o Simposios científicos nacionales. |
| | 10. Presentación de carteles en Congresos o Simposios científicos en el extranjero. |
| | 11. Publicación de artículo en revista arbitrada de divulgación científica o tecnológica. |
| | Proyectos de investigación con financiamiento externo |
| | 1. Participación en proyectos de investigación con finamieto externo. |
| | 2. Financiamiento externo obtenido para proyectos de investigación o desarrollo tecnológico, un punto por cada \$ 100,000.00, hasta \$ 10'000,000.00. |

Tabla 92. Continuación

Sistema Estatal de Investigadores (SEI) – Satisfacción Laboral

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|---|--|
| Reconocimiento | 2. Superación académica |
| | 1. Obtención de grado de Doctor, reconocido en algún Padrón del CONACYT o en el extranjero. Obtención de Grado de Doctor. |
| | 2. Estudios concluidos de Doctor, reconocido en algún Padrón del CONACYT o en el extranjero. |
| | 3. Estudios concluidos de Doctor. |
| | 4. Obtención de grado de Maestría, reconocido en algún padrón del CONACYT o en el extranjero. |
| | 5. Obtención del Grado de Maestría. |
| | 6. Estudios concluidos de Maestría, reconocido en algún padrón del CONACYT o en el extranjero. |
| | 7. Estudios concluidos de Maestría. |
| | 8. Obtención de grado en especialidad médica (tres años o más). |
| 9. Obtención de grado en especialidad no médica (180 has. o más). | |
| | 3. Formación de recursos Humanos |
| | 1. Cursos impartidos de Especialidad, Maestría y/o Doctorado. |
| | 2. Dirección de Tesis de Doctorado concluida y aprobada. |
| | 3. Dirección de Tesis de Maestría concluida y aprobada. |
| | 4. Dirección de Tesis de Especialidad Médica concluida y aprobada-5. Dirección de Tesis de Licenciatura concluida y aprobada. |
| | 4. Otros |
| | 1. Estancia de investigación en instituciones académicas o de investigación (mínimo 20 días hábiles o 160 hrs.). |
| | 2. Publicación de artículo en Revista no arbitrada de divulgación científica o tecnológica. |
| | 3. Diplomado (120 hrs. o más). |
| | 4. Curso de actualización (30 hrs. o más). |
| | 5. Presentación de carteles en Congresos o Simposios científicos en México. |
| | 6. Director de proyecto de investigación, con financiamiento interno (máximo dos proyectos). |
| | 7. Arbitraje de proyectos de investigación en fondos concursables. |
| 8. Arbitraje de artículos en revistas científicas. | |
| Compensación | El CCYTET, a través del Sistema Estatal de Investigadores del Estado de Tabasco, otorga, además del reconocimiento con vigencia de un año, un estímulo económico por única vez al año, cuyo monto es función de la productividad del investigador. |

Nota: elaboración propia, CCYTET (2010).

Al realizar el análisis de las normas, políticas y lineamientos externos, en la figura 28 se puede observar el impacto de los programas externos, el Programa de mejoramiento al Profesorado (PROMEP), el Sistema Nacional de Investigadores y el Sistema Estatal de Investigadores, en las dimensiones de la

satisfacción laboral. Se puede considerar que esencialmente se relacionan con las dimensiones sobre condiciones de trabajo, reconocimiento y compensación.



Figura 28. Análisis de documentos externos relacionados con las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral

En la figura 29, se presenta un desglose gráfico pero ahora de cada documento con relación a estas tres dimensiones y la forma en que se opera en cada programa.

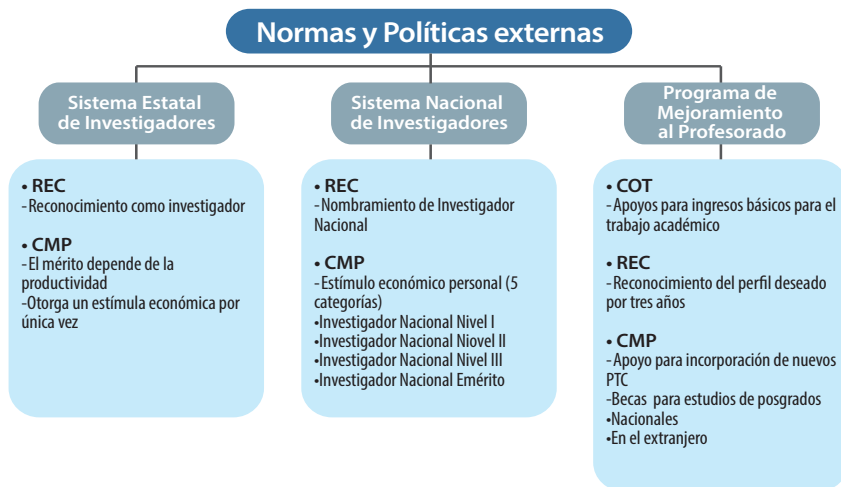


Figura 29. Análisis del PROMEP, SIN y SEI relacionados con las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral

Como puede observarse en la figura 29, el programa PROMEP solo se relaciona con las dimensiones: condiciones de trabajo (CDT), reconocimiento (REC) y compensación (CMP). En lo referente a la primera (CDT), el programa apoya para que los profesores de tiempo completo reconocidos con el perfil deseable se doten de implementos básicos para el trabajo académico. En la segunda (REC), establece que otorgara reconocimiento de perfil deseable a los profesores de tiempo completo de las universidades públicas y afines inscritas en el programa y que lleven a cabo funciones de docencia, investigación, tutoría y gestión, el reconocimiento es por un periodo de tres años. En la tercera dimensión (CMP), el programa brinda apoyos económicos para la incorporación de nuevos profesores de tiempo completo (PTC), apoyo económico para ex becarios del programa y becas para estudios de posgrado a nivel nacional y en el extranjero.

También en la figura 29, se puede observar que el SNI está relacionado únicamente con las dimensiones reconocimiento y compensación. En la primera, el SNI otorga el nombramiento de investigador nacional a quienes cumplan con los requerimientos marcados por este organismo. En la segunda dimensión, el SNI otorga un estímulo económico mensual a quienes obtienen el nombramiento de investigador nacional de acuerdo a 5 categorías: candidato a investigador (3 salario mínimos del D.F.), investigador nacional nivel I (6 salario mínimos del D.F.), investigador nacional nivel II (8 salario mínimos del D.F.), investigador nacional nivel III (14 salario mínimos del D.F.) e investigador nacional emérito (14 salario mínimos del D.F.) (CONACYT, 2008).

Por otra parte, en la figura 29 de igual forma se puede observar que el SEI relaciona únicamente con las dimensiones reconocimiento y compensación. En la primera, otorga un reconocimiento como investigador estatal por un periodo de un año. En la segunda, otorga un estímulo económico por única vez al obtener el reconocimiento cuyo monto depende de la productividad del investigador, de acuerdo al tabulador que maneja el SEI.

Clima Organizacional

Políticas, Lineamientos y Normas Institucionales

Con relación al Clima Organizacional el primer documento que se analizó fue el estatuto del personal académico cuyo desglose se presenta en la tabla 93.

Tabla 93
Estatuto del Personal Académico – Clima Organizacional

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|--|---|
| Libertad de cátedra | Artículo 5°. Son derechos del personal académico los siguientes: II. Ejercer sus funciones de acuerdo con el principio de libertad de cátedra, investigación y opinión plasmado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y demás ordenamientos legislativos de la Universidad. Artículo 6°. Son obligaciones del personal académico las siguientes: I. Defender los principios de la autonomía universitaria y la libertad de cátedra e investigación. |
| Interés por la investigación y el estudio. | Artículo 4°. Son funciones del personal académico las siguientes: II. Realizar investigación científica, tecnológica y humanística. Artículo 5°. Son derechos del personal académico lo siguientes: X. Participar en los cursos, talleres y eventos promovidos por la Universidad, de acuerdo con los programas de desarrollo del personal académico formulado por las autoridades universitarias. Artículo 6°. Son obligaciones del personal académico las siguientes: I. Defender los principios de la autonomía universitaria y la libertad de cátedra e investigación. Artículo 6°. Son obligaciones del personal académico las siguientes: V. Actualizar continuamente sus conocimientos, preferentemente en la asignatura o asignaturas que impartan, de acuerdo a los programas de actualización o superación establecidos por las autoridades académicas. Artículo 28. Las categorías y niveles se asignarán dependiendo Artículo 30. Son obligaciones del profesor investigador de carrera I. Mantenerse al corriente de los avances científicos, técnicos y docentes en el área de su competencia. También Art. 32-I; Art. 34-I; Art. 36-I; Art. 38-I; Art. 40-I II. Ofrecer un alto nivel académico en su cátedra e investigación. También Art. 32-II; Art. 34-II III. Cooperar en la realización de proyectos de investigación y docencia en el área de su adscripción. También Art. 32-IV |
| Autonomía en la toma de decisiones. | Artículo 4°. Son funciones del personal académico las siguientes: IV. Organizar, dirigir y evaluar las actividades de docencia, investigación, difusión y extensión en los términos de la legislación universitaria. |

Nota: elaboración propia, UJAT (1985).

El Estatuto del Personal Académico ampara las dimensiones de libertad de cátedra, autonomía en la toma de decisiones e interés por la investigación y el estudio. Este reglamento legaliza la recategorización del profesor investigador en función de su grado académico y productividad.

El siguiente documento que se analizó para esta variable fue el contrato colectivo de trabajo cuyo desglose se presenta en la tabla 94.

Tabla 94

Contrato Colectivo de Trabajo 2011-2013 – Clima Organizacional

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|---|--|
| Libertad de cátedra | <p>Cláusula 4 Este contrato se celebra por conducto de los representantes legales de la Universidad y el Sindicato, contrayendo el compromiso de respetar los principios de autonomía universitaria, autonomía sindical, libertad de cátedra y de investigación, así como los derechos de Asociación Sindical, reconociéndose mutuamente la personalidad respectiva.</p> <p>Cláusula 40 Los trabajadores académicos tienen derecho a conservar y desarrollar su trabajo con la más amplia libertad de cátedra e investigación.</p> |
| Interés por la investigación y el estudio | <p>Cláusula 30. Es obligación de los profesores investigadores: 5. Actualizarse en los conocimientos de las áreas académicas en que labore, así como en las técnicas didácticas y pedagógicas más adecuadas.</p> <p>Cláusula 48. En toda promoción se tomarán en cuenta los cursos de actualización, superación académica, capacitación y adiestramiento.</p> <p>Cláusula 110. Por cada 6 años de servicio efectivo, la Universidad concederá el año Sabático a los Trabajadores Académicos de tiempo completo y medio tiempo. Este consiste en separarse de sus labores docentes durante un año con goce de salario íntegro y sin pérdida de antigüedad para dedicarse a la actualización profesional, la investigación, o en la realización de actividades que le permitan superarse académicamente.</p> <p>Cláusula 114. Con objeto de garantizar un alto nivel en la calidad del trabajo académico, la Universidad se compromete a poner en práctica a más tardar en 60 días después de la fecha y firma de este contrato y de acuerdo con la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, un plan de capacitación y superación para el Trabajador Académico sindicalizado. Además la Cláusulas 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 124, 125.</p> |

Nota: elaboración propia, UJAT (2011a).

El Contrato Colectivo de Trabajo de la UJAT (2011a) cuyo resumen de los puntos relacionados a la variable se presenta en la tabla 6, reglamenta

las dimensiones de libertad de cátedra e investigación estableciendo el compromiso entre el Sindicato de Profesores e Investigadores y la institución con el fin de garantizar el respeto y cumplimiento de estos principios.

En la tabla 95, se presentan los ejes rectores que se relacionan en el Plan de Desarrollo Institucional 2008-2012.

Tabla 95
Plan de Desarrollo Institucional – Clima Organizacional

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|---|--|
| Libertad de cátedra | A. Educación para una población consciente de su tiempo 1. Contexto externo 1.2 Contexto nacional Congruencia con su naturaleza académica. El valor de lo académico de la búsqueda de la verdad, se expresa en los tradicionales principios universitarios del pluralismo y libertad de cátedra e investigación. 5. Valores institucionales.- Libertad de cátedra e investigación. Considerada en el ámbito académico como una de las características de la autonomía universitaria, que implica el libre examen y discusión de las diversas ideas, corrientes e investigaciones, por lo que esta libertad caracteriza la vida universitaria seguirá siendo baluarte inquebrantable en nuestra institución. |
| Interés por la investigación y el estudio | A. Educación para una población consciente de su tiempo 1.1.- Contexto internacional En 1997, la OCDE realizó un amplio diagnóstico sobre la educación superior en México, y dio a conocer los resultados en el documento <i>Exámenes de las Políticas Nacionales de Educación Superior</i> , con las siguientes recomendaciones: Favorecer la formación y la actualización del personal docente y de investigación. Contribuir al desarrollo y la mejora de la educación en todos los niveles, en particular mediante la capacitación del personal docente. 1.2. Contexto nacional Congruencia con su naturaleza académica. El valor de lo académico de la búsqueda de la verdad, se expresa en los tradicionales principios universitarios del pluralismo y libertad de cátedra e investigación. 5. Valores institucionales Autonomía institucional. Por disposición constitucional, la universidad goza de autonomía que le permite gobernarse dentro del marco de la Ley Orgánica y los diferentes ordenamientos aplicables, designar a sus autoridades, determinar sus planes y programas dentro de los principios de libertad de cátedra e investigación. (Continúa) |

Tabla 95. Continuación

Estatuto del Personal Académico – Ambigüedad de rol

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|---|---|
| Interés por la investigación y el estudio | B. Ejes rectores del desarrollo institucional 1. Calidad Políticas.- La capacitación docente y la habilitación a nivel de posgrado, que permita contar con una planta académica de alto nivel. Objetivo 4.- Fortalecer la formación docente para mejorar sus habilidades, capacidades y competencias. Objetivo 6.- Fortalecer la investigación, privilegiando el trabajo colaborativo de los profesores investigadores, para mejorar los niveles de consolidación de los Cuerpos Académicos. Objetivo 9.- Mejorar el nivel de habilitación de los profesores investigadores. |

Nota: elaboración propia, UJAT (2008).

El Plan de Desarrollo Institucional 2008-2012 de la UJAT (2008) hace énfasis en el respeto de la libertad de cátedra, el fomento de la investigación y el estudio, con el propósito de contribuir a la consolidación de los Cuerpos Académicos.

En la tabla 96, se presenta el análisis realizado al Estatuto general de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco con respecto a esta variable del estudio.

Tabla 96

Estatuto General de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco - Clima Organizacional

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|---|--|
| Libertad de cátedra | Artículo 6. La libertad de cátedra se debe entender, no solo como un derecho de los profesores- investigadores a no imponérselos criterios en la interpretación de los diferentes contenidos a que se refieren sus funciones docentes, sino también como un derecho de los alumnos a escuchar los más diversos enfoques y orientaciones, siempre dentro de un marco de respeto y ausente de la pretensión de imponer criterios e ideologías. |
| Interés por la investigación y el estudio | Artículo 5. Para realizar sus fines la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco se inspira en los principios de libertad de cátedra y de investigación, como elementos básicos del quehacer académico que norman sus actividades y en los cuales las distintas corrientes del pensamiento y tendencias de carácter científico son temas de estudio; la violación de estos principios en beneficio de la propaganda política o religiosa, así como la comisión de actos contrarios al decoro de la Universidad y al respeto, que entre sí se deben sus miembros, son motivo de sanción de acuerdo a este Estatuto y reglamentos que de él emanen. |

Nota: elaboración propia, UJAT (1989).

El Estatuto General de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (1989), muestra en la tabla 96 que existe cierta prioridad por los principios de libertad de cátedra y apoyos a la investigación, señalando sanciones a quienes violen estas disposiciones.

En la tabla 97, se presenta el análisis que se realizó a la Ley Orgánica de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Tabla 97

Ley Orgánica de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco – Clima Organizacional

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|---------------------|---|
| Libertad de cátedra | Artículo 5. Los principios de libertad de cátedra y de libre investigación, normarán las actividades de la Universidad, la violación de estos principios en beneficio de la propaganda política o religiosa, así como la comisión de actos contrarios al decoro de la Universidad y al respeto que entre sí se deben sus miembros, serán motivos de sanción de acuerdo al Estatuto General de esta Ley y Reglamentos respectivos. |

Nota: elaboración propia, UJAT (1987).

La Ley Orgánica de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (1987), que se muestra en la tabla 97, confirma lo señalado en el Estatuto General respecto a que serán sancionados aquellos individuos que se atrevan a desobedecer los principios de libertad de cátedra e investigación.

El programa de la UJAT (2011d) que se cita en la tabla 98, promueve el interés por la investigación y el estudio en el sentido de que quienes tengan mayor grado académico y productos comprobables en los rubros de calidad académica, serán a los que se les otorgue un mayor nivel que corresponde a un monto mayor en términos de salario mínimos como un estímulo a su desempeño académico.

Tabla 98

Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente - Clima Organizacional

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|---|--|
| Interés por la investigación y el estudio | Artículo 10°. Los Estímulos que la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Educación Pública otorga al Desempeño del Personal Docente estarán sujetos a los siguientes requisitos: II. Para participar en el programa todos los docentes deberán contar con el grado mínimo aceptable (maestría) o preferente (doctorado) establecido por el PROMEP IV. Impartir cátedra, realizar actividades de investigación, difusión cultural, servicio y apoyo académico en alguna de las Divisiones Académicas. |

Nota: elaboración propia, UJAT (2011d).

La tabla 99 muestra las políticas y lineamientos para la investigación de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (2003), cuyo fin es fomentar la investigación en los profesores investigadores de la UJAT a través de la formación de grupos de trabajo, reconociendo esta labor con estímulos económicos y apoyos para la asistencia a diversos congresos nacionales e internacionales.

Tabla 99

Políticas y lineamientos para la investigación en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco – Clima Organizacional

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|---|--|
| Interés por la investigación y el estudio | <p><i>Políticas generales</i></p> <p>5.3 Del Personal Académico</p> <p>I. Fomentar el interés de los profesores-investigadores y estudiantes universitarios por la actividad científica.</p> <p>II. Promover la formación de grupos de profesores-investigadores inter y multidisciplinarios para la realización de los trabajos y actividades de investigación.</p> <p>III. Impulsar y apoyar la participación de profesores-investigadores en foros, estancias y programas estatales, nacionales e internacionales relacionados con la Ciencia y la Tecnología.</p> <p>IV. Promover las estancias y la movilidad académica de los profesores para la investigación.</p> <p>V. Promover y colaborar en la realización de cursos y talleres para la formación de investigadores.</p> <p>VI. Fomentar el otorgamiento de estímulos, reconocimientos y premios a los investigadores más destacados.</p> <p>VII. Fomentar la actualización constante de los profesores-investigadores de la UJAT.</p> <p>VIII. Promover estancias de profesores investigadores de prestigio de la UJAT con el propósito de intercambiar experiencias.</p> <p>IX. Promover la realización de planes, programas, proyectos y trabajos de posgrado e investigación básica y aplicada vinculada con la docencia, que propicie el desarrollo del conocimiento científico-técnico de los profesores investigadores y alumnos.</p> <p>X. Impulsar la participación de los profesores investigadores en redes de cooperación e intercambio académico.</p> |

Nota: elaboración propia, UJAT (2003).

Esta revisión teórica mostró los orígenes del Clima Organizacional, las definiciones que se han dado desde el inicio de su estudio hasta fechas más recientes así como las dimensiones propuestas por diversos autores para estudiar el Clima Organizacional, se expusieron algunos estudios realizados de Clima Organizacional y su relación con otras variables con

el objeto de destacar la importancia de conocer el impacto del Clima Organizacional en el comportamiento de los individuos que trabajan en una organización y en especial en el ámbito de la educación superior. Se explicó el papel que juegan los Cuerpos Académicos en desarrollo de las universidades públicas y por último se dan a conocer las dimensiones del Clima Organizaciones que se encuentran consideradas en los documentos oficiales externos a la UJAT y en las políticas, lineamientos y normas internos.

En lo que respecta a la revisión de las políticas, normas y lineamientos internos de la UJAT, la figura 30 presenta una relación de aquellas dimensiones que han sido contempladas en la normatividad y el documento que lo respalda así como de las dimensiones en las que ningún lineamiento norma o política ha regulado su fomento o sanción.

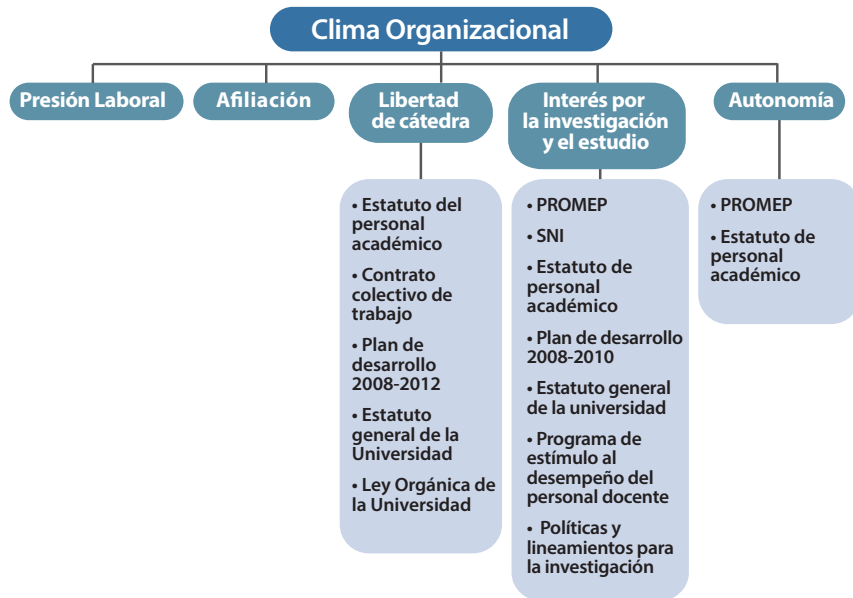


Figura 30. Análisis de documentos internos relacionados a las dimensiones de la variable Clima Organizacional

La presión laboral y el sentido de afiliación son aspectos subjetivos y de apreciación; sin embargo en lo referente a presión laboral no existe una norma que prevea una sanción en caso de una denuncia o de un acontecimiento documentado que de evidencia tangible de acciones que provoquen algún tipo de coacción.

En lo que respecta al sentido de afiliación no se ha contemplado una política o lineamiento que lo promueva o fomenta, a pesar de que este aspecto es de vital importancia en virtud que la colaboración es un constructor primordial en la evaluación de los Cuerpos Académicos.

Políticas y Lineamientos Externos

En la tabla 100, se muestra el análisis de las reglas de operación del PRO-MEP y se presenta la dimensión y los lineamientos que establecen para cada rubro. Dicho análisis se basa en los documentos de la SEP (2010).

Tabla 100

Programa de Mejoramiento del Profesorado (2010) – Clima Organizacional

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|---|---|
| Interés por la investigación y el estudio | <p>3. Objetivos.</p> <p>3.1. General.</p> <p>Contribuir al desarrollo de profesionales competentes que requiere el país a través de elevar permanentemente el nivel de habilitación del profesorado con base en los perfiles adecuados para cada subsistema de educación superior, logrando, con ello, la consolidación de los CA en cada una de las IES adscritas al programa.</p> <p>3.2. Específico.</p> <p>Fomentar que los Profesores de Tiempo Completo de las IES con capacidades probadas para realizar investigación-docencia se articulen en Cuerpos Académicos, significando esto la profesionalización del Profesor de Tiempo Completo y propiciando la integración de CA en Redes Temáticas de Colaboración.</p> <p>4.3. Características de los Apoyos.</p> <p>4.3.1. Tipo de Apoyo</p> <p>B. Dotar de los implementos básicos para el trabajo académico a los profesores reconocidos con el perfil deseable en sus diferentes modalidades:</p> <p>4.3.2. Monto de Apoyo</p> <p>A. Becas para estudios de posgrado de alta calidad.</p> <p>B. Apoyo de implementos básicos para el trabajo académico de profesores reconocidos con el perfil deseable.</p> <p>C. Apoyo para el fortalecimiento de los CA, la integración de redes temáticas de colaboración, gastos de publicación, registro de patentes y apoyo para becas Post-Doctorales.</p> <p>47. Perfil deseable.</p> <p>En Universidades Públicas Estatales y Afines.</p> <p>El reconocimiento a PTC con perfil deseable, se refiere al profesor universitario que posee un nivel de habilitación académica superior al de los PE que imparte, preferentemente cuenta con el doctorado y, además, realiza de forma equilibrada actividades de docencia, generación o aplicación innovadora de conocimientos, tutorías y gestión académica-vinculación.</p> |

Tabla 100. Continuación

Programa de Mejoramiento del Profesorado (2010) – Clima Organizacional

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|---|--|
| Interés por la investigación y el estudio | 53. Profesor de Tiempo Completo (PTC). Es el personal docente que desarrolla de manera profesional una carrera de carácter académico, y que sus actividades incluyen invariablemente las funciones de docencia, tutoría de estudiantes y la generación o aplicación innovadora del conocimiento. Debe además contar con el nombramiento que acredite su dedicación de tiempo completo a la IES a la que pertenece. |
| Autonomía en la toma de decisiones | 65. Tutoría. Se considera una forma de atención educativa donde el profesor apoya a un estudiante o a un grupo pequeño de estudiantes de una manera sistemática, por medio de la estructuración de objetivos, programas, organización por áreas, técnicas de enseñanza apropiadas e integración de grupos conforme a ciertos criterios y mecanismos de monitoreo y control, entre otros. El tutor juega un papel importante en el proyecto educativo, ya que apoya a los alumnos en actitudes como las de crear en ellos la necesidad de capacitarse, de explorar aptitudes, de mejorar su aprendizaje y tomar conciencia, de manera responsable, de su futuro. La tarea del tutor consiste en estimular las capacidades y procesos de pensamiento, de toma de decisiones y de resolución de problemas. 67. Vinculación con la comunidad. Conjunto de actividades que supone la planeación, organización, operación y evaluación de acciones, donde la docencia y la investigación se relacionan internamente en el ámbito universitario y externamente con las comunidades, para la atención de problemáticas y necesidades específicas. Estas actividades contribuyen al desarrollo de proyectos socioeducativos, culturales y productivos y se desarrollan por medio de sus organizaciones sociales y productivas, así como organismos y/o instituciones públicas y privadas. |

Nota: elaboración propia, SEP (2010).

El PROMEP impulsa el interés por la investigación y el estudio, ya que a través de su reglamento de operación establece total apoyo para que los profesores investigadores logren mayores grados académicos y realicen actividades importantes de investigación.

El SNI contempla las dimensiones del Clima Organizacional, mismas que se analizan en la tabla 101.

Tabla 101
Sistema Nacional de Investigadores – Clima Organizacional

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|---|---|
| Interés por la investigación y el estudio | <p>Artículo 3 El SNI tiene por objeto promover y fortalecer, a través de la evaluación, la calidad de la investigación científica y tecnológica, y la innovación que se produce en el país. El Sistema contribuye a la formación y consolidación de investigadores con conocimientos científicos y tecnológicos del más alto nivel como un elemento fundamental para incrementar la cultura, productividad, competitividad y el bienestar social.</p> |
| | <p>Artículo 4 Para cumplir con su objeto, el SNI tendrá las siguientes facultades y responsabilidades: I. Reconocer y premiar con distinciones y en su caso, con estímulos económicos, la labor de investigación en el país, evaluando la calidad, producción, trascendencia e impacto del trabajo de los investigadores seleccionados mediante los concursos que periódicamente se convoquen; II. Coadyuvar a la formación de nuevos investigadores e incrementar el número de profesionales dedicados a la investigación científica y tecnológica con altos niveles de calidad; III. Establecer el mecanismo de evaluación por pares con criterios académicos confiables, válidos y transparentes, para ponderar los productos de investigación, tanto científica como tecnológica y la formación de recursos humanos de alto nivel; IV. Contribuir a la integración de sistemas nacionales de información científica y tecnológica por disciplina;</p> |
| | <p>V. Promover, entre los investigadores, la vinculación de la investigación con la docencia que imparten en las instituciones de educación superior;</p> |
| | <p>VI. Promover el desarrollo de las actividades de investigación científica y tecnológica en el territorio nacional, especialmente en las entidades que observan un rezago respecto del resto del país;</p> |
| | <p>VII. Propiciar la movilidad de los investigadores en el país;</p> |
| | <p>VIII. Promover la cultura mediante la divulgación del conocimiento científico y tecnológico, y</p> |
| | <p>IX. Contribuir a que los mexicanos que se hayan destacado por sus investigaciones en ciencia o tecnología, y residan en el extranjero, se vinculen con las comunidades de investigadores de México.</p> |
| | <p>X. Contribuir a la vinculación de las actividades científicas y de formación con los gobiernos, empresas y organizaciones sociales.</p> |
| | <p>(Continúa)</p> |

Tabla 101. Continuación

Sistema Nacional de Investigadores – Clima Organizacional

| Dimensión | Apartado de la legislación relacionado |
|---|--|
| Interés por la investigación y el estudio | CAPITULO IX Ingreso y reingreso al SNI Artículo 32 Podrán participar en los concursos de selección que convoque el SNI los investigadores y tecnólogos que realicen habitual y sistemáticamente actividades de investigación científica o tecnológica presenten los productos del trabajo debidamente documentados, y cumplan alguno de los siguientes requisitos: I. Tener un contrato o convenio institucional vigente y demostrar, por medio de documento oficial original y actualizado, que presta servicios por al menos 20 horas a la semana para realizar actividades de investigación científica o tecnológica en alguna de las dependencias, entidades, instituciones de educación superior o centros de investigación de los sectores público, privado o social de México que tengan por objeto el desarrollo de actividades de investigación científica o tecnológica. |

Nota: elaboración propia, CONACYT (2008).

El Sistema Nacional de Investigadores fomenta básicamente el interés por la investigación y el estudio, ya que para ser beneficiado por los estímulos económicos que otorga esta institución es requisito fundamental tener el grado de doctor y realizar actividades relevantes de investigación científica y tecnológica, así como de formación de recursos humanos de alto nivel.

En la figura 31, se presenta el esquema gráfico de las normas, políticas y/o lineamientos externos que se relacionan con el Clima Organizacional.

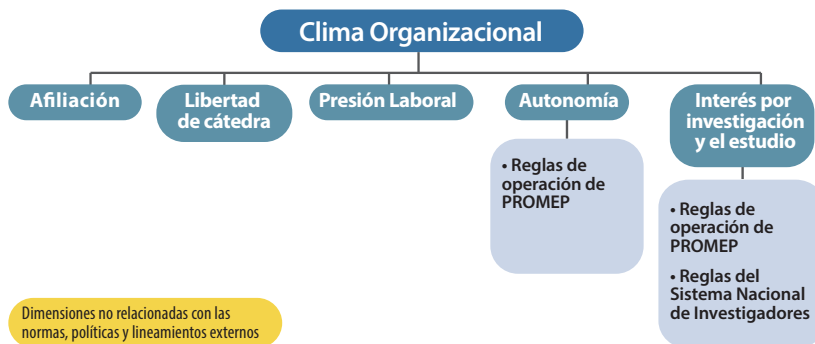


Figura 31. Análisis de documentos externos relacionados a las dimensiones de la variable Clima Organizacional

Se aprecia que sólo pueden relacionarse las dimensiones sobre autonomía en la toma de decisiones y el interés por la investigación y el estudio, en las que el reglamento del PROMEP es el que mayor influencia ejerce.

Capítulo VI

Discusión y conclusiones

Conclusiones Generales

La variable objeto de estudio, el Síndrome de Desgaste Emocional es la que refleja la media más baja, y el conflicto de rol es la que observa la media más alta, con relación a su escala. Sin embargo en las proporciones, la mayor parte de la Población bajo Estudio (26.9%) de manera general no se siente satisfecha laboralmente, seguida de la percepción desfavorable de un Clima Organizacional que permita el desarrollo de actividades académicas conjuntas al interior de los Cuerpos Académicos (26.5%), la ambigüedad en los roles desempeñados (26%), el conflicto de rol (23%) relacionado de manera primordial a la normatividad vigente y la presencia aunque moderada del SDE (21%) en la Población bajo Estudio, está dentro de los parámetros que se señalan en la literatura (Moshe y Horenczynk, 2003; Guerrero, 2003; Salanova, Llorens y García-Renedo, 2003; Gil-Monte, Rojas y Sandoval, 2009).

En cuanto a la relación estadística que puede haber del SDE con las variables bajo estudio, se concluye que existe una correlación únicamente con la satisfacción y laboral y el Clima Organizacional, que señala que a un mayor nivel de SDE, menor satisfacción laboral y una percepción más baja (o negativa) del Clima Organizacional, lo que concuerda con estudios previos realizados en otros contextos (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

Gil-Monte y Peiró (2009), señalan que uno de los principales grupos de estresores que se considera como desencadenantes del SDE están íntimamente ligados a los sentidos de realización personal y las variables del clima relacionada de manera directa al grado de participación e implicación de los sujetos en la toma de decisiones, la autonomía percibida en la realización de las funciones y el apoyo social y de afiliación. En este sentido los resultados tanto de la primera fase como de la segunda concuerdan con lo que hasta el momento la literatura señala, pues las inconformidades de los profesores estuvieron dirigidas esencialmente a estos factores de la estructura organizacional.

Por otra parte es preciso señalar que esta investigación no reporta una correlación para el conflicto y ambigüedad de roles y el SDE, contrario a lo que diversos estudios reportan (Schwab, Jackson y Schuler, 1986; Maslach et al. 2001; Maslach, 2003; Llorent, Salanova, Martínez y Schaufeli, 2008; Gil-Monte y Peiró, 2009) y que genera nuevas interrogantes ya que los niveles de ambas variables fueron relativamente altos y fueron pocas las diferencias que se reportan en las medias poblacionales en el análisis realizado para las variables sociodemográficas en la fase cuantitativa. En cuanto a la fase cualitativa, se puede asociar de manera directa la segunda y tercera etapa del proyecto, ya que las expresiones de los profesores tienen un sustento en la parte normativa, pues diversos documentos que actualmente rigen los procesos operativos son contradictorios y/o obsoletos y coincide de manera directa con las causas asociadas a la problemática, lo cual también señala a éste fenómeno como un factor psicosocial que está generando respuestas de carácter aptitudinal.

Es preciso poner atención al papel causal del ámbito organizacional ya que las actitudes, practica y creencias de los individuos no pueden ser separadas del contexto inmediato en que el trabajo ocurre y este trabajo tiene lugar a menudo dentro de una organización que incluye jerarquías, reglas operativas, recursos, y la distribución del espacio. Todos estos factores pueden tener un gran alcance y una influencia persistente, particularmente cuando alguno de ellos viola las expectativas básicas de equidad en el individuo.

Ronald L. Jepperson en Powell y Dimaggio (2001, p.206), distinguen cuatro tipos de cambio institucional: la formación institucional, el desarrollo institucional, la desinstitucionalización y la reinstitucionalización. Se considera que los tipos de cambio institucional que más se aproximan a la institucionalización de las políticas y programas nacionales de educación superior en las Instituciones de Educación Superior del país, son el desarrollo institucional y la reinstitucionalización.

En la problemática que se estudia se observa que la reinstitucionalización es la que ha influido de manera directa con el fenómeno observado, pues los actores de un complejo sistema organizacional, procuran procesos de adaptación, para lograr las metas individuales y colectivas. Esta reconstrucción de procesos, puede entenderse como principios de existencia que las organizaciones generan para lograr adaptarse a las influencias de los fenómenos externos; sin embargo, no

son procesos ordenados y deliberadamente institucionalizados, por lo que se desarrollan como anarquías organizadas, en las que las decisiones son ambiguas y las estructuras de organización se presentan como flojamente acopladas. En este proceso, las organizaciones se reinstitucionalizan, es decir “sale una institucionalización y se incorpora otra forma institucional organizada en torno a diferentes principios o reglas” (Rosas, 2008, p.140).

La problemática del SDE, el conflicto y ambigüedad de roles, la falta de satisfacción laboral y la percepción de un Clima Organizacional negativo en donde predomina la falta de interés por el estudio y la investigación, son fenómenos que provienen de la adaptación a un cambio organizacional derivado de programas y políticas externos a la institución, que ha ocasionado de manera general una percepción generalizada de presión por cumplir con múltiples labores que no necesariamente se perciben como reconocidas y compensadas, además de las dificultades que conlleva un trabajo conjunto y colegiado para el cual los reglamentos, políticas y lineamientos internos, no han sido revisados y actualizados para dar una configuración real al contexto de estas nuevas formas de trabajo para el ámbito universitario en México.

Síndrome de Desgaste Emocional

Se puede concluir que en general todavía los niveles del Síndrome de Desgaste Emocional son bajos en los profesores investigadores de los Cuerpos Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, ya que la media en una escala de respuestas de 15 a 75 fue de 28.61. En general solo el 21% de la Población bajo Estudio reporta un nivel que puede considerarse alto, pero como ya se mencionó está dentro de los parámetros de “alerta” considerados en diversos estudios Moshe y Horenczynk, 2003; Guerrero, 2003; Salanova, Llorens y García-Renedo, 2003; Gil-Monte, Rojas y Sandoval, 2009).

Tal y como señalan en estudios previos Magaña y Sánchez (2008), la dimensión más representativa del SDE es el agotamiento emocional, pues de las tres dimensiones que conforman el constructo ésta sigue siendo el factor con los valores más altos.

Los factores causales que se asociaron con mayor frecuencia a este agotamiento durante el análisis de tipo cualitativo, fue la sobrecarga

de trabajo que percibe tener el profesor investigador lo que genera que sienta que no cuenta con el tiempo suficiente para desarrollar todas sus labores y se produzca una presión de tipo laboral para cumplir con todas ellas. Por otra parte también asocian el agotamiento emocional con el que se produce por el desarrollo de labores administrativas que se percibe no corresponden en muchas ocasiones a las funciones que el profesor investigador debe desarrollar así como aquellas que se generan de los diversos sistemas de evaluación a los que son sometidos.

La sobrecarga de trabajo y las presiones de tiempo son fuerte y consistentemente correlacionadas en la literatura con el SDE, particularmente con la variable de agotamiento (Maslach y Jackson, 1981; Schwab, Jackson y Schuler, 1986; Whitaker, 1996; Gil-Monte y Peiró, 1999, Gil-Monte, 2005; Moriana y Herruzo, 2004; Gil-Monte y Peiró, 2009). En este estudio, la relación al SDE es propiciada en su mayoría por funciones que se perciben como no establecidas en la función docente y asociadas a una institucionalización de las Normas y Políticas Externas a la Institución, lo cual también pudo ser confirmado con los documentos evaluados en la tercera fase del proyecto.

En cuanto a las variables socio demográficas, se reportan diferencias de género con respecto a los niveles de agotamiento emocional siendo las mujeres las que mayor nivel registran. Estos resultados corroboran estudios previos (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001; Gil-Monte, 2002) que han demostrado que las mujeres son más propensas a presentar mayores niveles del SDE. Gil-Monte y Peiró (2009), señalan que este resultado se debe principalmente por el rol social de cada género, en donde nuestra cultura enfatiza en el rol femenino la función de cuidado de la familia además del nuevo rol profesional, lo que genera una sobrecarga de trabajo factor asociado de manera significativa al SDE.

Un fenómeno que se observa en esta población es que la dimensión sobre agotamiento emocional muestra diferencias estadísticamente significativas con respecto al estado civil, siendo los solteros los que registran mayor nivel de agotamiento. Los argumentos reflejados en la literatura para explicar esta relación señalan que no necesariamente es la condición civil la que influye en el proceso, sino el apoyo socioemocional recibido por parte de los familiares y la calidad de las relaciones conyugales, pues complementan aspectos emocionales que pueden desencadenar el SDE (Gil-Monte y Peiró, 2009).

Con relación a las labores que debe desempeñar el profesor valuados a través del perfil que marca el PROMEP, se observa que si existe una diferencia estadísticamente significativa en los niveles de baja realización personal entre los que sí han acreditado el perfil y los que no. Es importante hacer notar que el PROMEP genera una serie de estímulos económicos de manera indirecta en el profesor que permite sentir satisfechas algunas expectativas de logro, disminuyendo con esto las inconformidades personales que pudieran estarse generando en aquellos profesores que no tienen aún el perfil.

Rosas, Magaña y Guzmán (2008) documentaron el caso de los Cuerpos Académicos de la DACEA de la UJAT y ponen de manifiesto los principales elementos que inciden en el desarrollo de los mismos, por otro lado documenta las principales causas asociadas a la insatisfacción del profesor con respecto al nuevo rol en el que se ha configurado el desempeño académico del profesor universitario.

En lo que se refiere a las Divisiones Académicas contempladas en el estudio, se observa que únicamente la despersionalización muestra una diferencia significativa en las Divisiones Académicas, siendo la División de Ciencias Económico Administrativas (DACEA) la que mayor nivel registra y la División Académica de Informática y Sistemas (DAIS) la que menor nivel reporta.

Durante la etapa cualitativa, la dimensión sobre despersionalización presenta evidencia del problema asociado a las divisiones con mayor número de matrícula, en donde se percibe que se genera un cansancio general e indiferencia hacia los alumnos. Sin ser una justificante, es pertinente señalar que la cantidad de alumnos por atender es reportado en algunos estudios sobre SDE como un factor determinante en los niveles de despersionalización (Guerrero, 2003) y en este sentido la DACEA, es una de las Divisiones Académicas con un mayor nivel de matrícula en la Universidad (UJAT, 2012c).

En el análisis de correlación de las dimensiones del SDE con la edad y el número de años laborados en la institución, únicamente la edad registró una correlación negativa muy baja con el agotamiento emocional de $r^2 = -.146$, lo que nos indica que en general son los más jóvenes los que reportan un mayor nivel de agotamiento pero no de manera concluyente.

Esta problemática puede enmarcarse nuevamente en los resultados presentados por Rosas, Magaña y Guzmán (2008), que ponen

de manifiesto que los profesores con mayor edad y número de años laborados en la institución ya no perciben como redituable invertir tiempo en conseguir las acreditaciones y certificaciones que exigen los mecanismos de evaluación para la obtención de estímulos económicos adicionales al salario, siendo los más jóvenes los que están configurando este nuevo perfil múltiple (el perfil PROMEP) a su labor docente a fin de conseguir mejores oportunidades de desarrollo.

Conflicto y Ambigüedad de rol

Se concluye que el conflicto y la ambigüedad de rol se están presentando en los profesores de Cuerpos Académicos de la UJAT como un fenómeno importante. Cabe destacar que la mayoría de los profesores que participaron en la investigación perciben la existencia de estos problemas (de la muestra, específicamente 74% conflicto y 76% ambigüedad). No obstante, de estos porcentajes el nivel de percepción es para algunos bajo y para otros moderado o alto.

Ahora bien, con respecto al conflicto de rol, las dimensiones con las medias más altas dan cuenta que los tipos de conflicto de rol que prevalecen en la percepción de los profesores, corresponden al conflicto con los recursos y con las demandas normativas y de acuerdo a las frases expresadas por los catedráticos, las causas más críticas son: insuficiente equipo, materiales e infraestructura para realizar el trabajo; falta de mayor apoyo institucional en la gestión de recursos para participar en eventos académicos e inconformidad con funciones asignadas y con los procedimientos para otorgar estímulos académicos, el cual está directamente asociado, como se planteó en la problemática bajo estudio, a los diversos sistemas de evaluación.

Tocante a la ambigüedad de rol, las dimensiones que reportan un mayor nivel es la que concierne a las demandas de la institución seguida de las normas institucionales y las causas asociadas son una comunicación incompleta por parte de las autoridades sobre resultado de evaluaciones de productividad académica y la falta de claridad del trabajo que se debe realizar. Es importante destacar que la tercera fase del proyecto puso de manifiesto problemas en la legislación universitaria, como ausencias en las funciones exigidas hoy día a los docentes, vaguedad en la descripción

de funciones, obsolescencia de algunos documentos con relación al contexto actual y principalmente diferentes criterios en los indicadores de evaluación tanto de los sistemas internos como externos, que ponen de manifiesto que la percepción de los profesores tiene un fundamento en el análisis documental realizado.

El conflicto y la ambigüedad de rol identificados en una institución de educación superior, en profesores que colaboran en grupos de investigación, connotados se ha relacionado en la fase cualitativa a la tendencia a nivel mundial de la evaluación para un mayor control, a través de la gestión, los incentivos y las evaluaciones del ámbito universitario (Teichler, 2010, Soto, 1997). Diversos estudios han identificado conflicto y ambigüedad de rol en profesores en instituciones educativas (Kerlin, 2001, Paula, 2005, Gormley, 2005, Schultz y Auld, 2006, Smith, 2008, Pitney, Stuart y Parker, 2008, Llorente, Salanova, Martínez y Shaufeli, 2008), sin embargo, el aporte de esta variable al estudio es que de manera general se presenta como un fenómeno cada vez mayor en profesores universitarios integrados en grupos de investigación, que para fines del estudio fueron los Cuerpos Académicos.

Ahora bien, considerando el marcado énfasis en el debate actual en la excelencia de las personas concretas y los sectores de investigación, que se fundamenta en la aseveración de que el futuro de la relación entre investigación y sociedad depende en gran medida de los progresos de los académicos; y mirando la tendencia de a una evaluación periódica y exhaustiva de los profesores investigadores (Teichler, 2010), es importante que las instituciones de educación superior orientadas no solo a la docencia sino también a la investigación y la tutoría, indaguen sobre situaciones de conflicto y ambigüedad de rol que pudiera estarse presentando en sus planteles. Las causas asociadas a este problema, si bien, no pueden generalizarse, pueden ser tomadas como “alertas” para prevenir el conflicto y la ambigüedad de rol en sus profesores investigadores.

Por otra parte los argumentos planteados por la teoría estructuralista cuando aborda la teoría de los roles y sostiene que la institucionalización perfecta acontece cuando las exigencias del sistema social satisfacen las necesidades de la personalidad y que cuando este equilibrio se rompe la insatisfacción se mediatiza a través de mecanismos de defensa como son la adaptación o la negación, que finalmente

puede llevar al abandono de las obligaciones del rol con consecuencias personales, organizacionales y sociales (Alexander, 2008). En el caso de los profesores investigadores en la mayoría no se da un abandono de las obligaciones demandadas, por estar éstas directamente relacionadas a las compensaciones económicas, pero tampoco una perfecta adaptación porque el académico se convierte en un “todólogo” y esto excede las capacidades humanas de un profesor, por tanto los resultados apuntan en el sentido de un híbrido entre adaptación y negación cuando existen recursos económicos de por medio.

Esta situación puede propiciar un resultado negativo a nivel social en la calidad de la educación, en la contribución significativa de la investigación y en la calidad de vida del profesor, por tanto se coincide con Boardman y Bozaman (2007) que en su estudio sobre tensión de rol en científicos con responsabilidades compartidas concluye que es tiempo de enfocarse en las políticas públicas asociadas a las nuevas innovaciones en las demandas de trabajo de los profesores universitarios y los problemas que están causando en éste como ser humano.

Satisfacción Laboral

De acuerdo con los resultados obtenidos para esta variable en la primera etapa, se identificó que el 26.9% de los profesores de la muestra se encuentran laboralmente insatisfechos, pero si se suma el 23.9% que se encuentran poco satisfechos se tendría que 50.8% de los profesores presentan niveles de insatisfacción laboral, lo cual representa la mitad de la población.

Al realizar el análisis de varianza (ANOVA) y la prueba t se obtuvo una diferencia estadísticamente significativa (.038), en el rango de número de años laborados en la institución de entre 11 y 20 años los cuales reflejan los menores índices de satisfacción con respecto al logro, resultando relevante porque son profesores que ya llevan toda una vida en la institución y sienten que no han avanzado, dicho resultado se relaciona con lo expresado en la teoría bifactorial de Frederick Herzberg, quien menciona que los factores motivadores, entre ellos el avance que se tenga en una organización, tiene un impacto favorable en la motivación del empleado (Hellriegel, Jackson y Slocum Jr., 2005).

A su vez, se encontró una diferencia estadísticamente significativa en el nivel de satisfacción con relación a las dimensiones condiciones de trabajo (.047) y oportunidades de promoción (.013) en los profesores que solo se dedican a su labor de profesor, reflejando un menor índice de satisfacción con respecto a los que desempeñan adicionalmente un cargo administrativo. Este resultado refleja las particularidades de la institución ya que permite la doble función y por ende estos profesores tienen mayor cercanía a las autoridades, lo cual les da mayores ventajas de relaciones, de igual manera trabajan en oficinas mejores acondicionadas que los salones de clase y los cubículos de los investigadores.

Al analizar los niveles de satisfacción laboral en las Divisiones Académicas se observa una diferencia estadísticamente significativa en la compensación. De igual manera, de acuerdo a los resultados obtenidos en la segunda etapa (cualitativa), los grupos de enfoque revelaron que se observan focos rojos en las dimensiones reconocimiento, compensación y condiciones de trabajo a nivel institucional. En ambas etapas del estudio, las condiciones de trabajo y la compensación resultaron causas de insatisfacción laboral, expresando que se encuentran inconformes con su salario, el cual no corresponde al esfuerzo invertido ya que las cargas de trabajo son pesadas y variadas, cada día las exigencias hacia el profesor son mayores y demandan más de su tiempo, lo que concuerda por lo expresado por Robbins (2004), quien señala que aunque se diga que el dinero no es un buen motivador, parece que si genera cierta satisfacción, ya que cuando los salarios suben se eleva la productividad, sin embargo, el aumento de cargas de trabajo en plazos breves sí hace que decaiga la satisfacción laboral. Este resultado presenta también una similitud con lo expresado por Altbach y Lewis (1996) y Herranz, Reig, Cabrero, Ferrer y González (2007); quienes expresan que los académicos mexicanos están bastante satisfechos con algunos aspectos de su labor como la docencia, las relaciones con los colegas y la oportunidad de desarrollar sus ideas, pero no están satisfechos con las condiciones de trabajo, su situación laboral, la administración de sus instituciones, las oportunidades de promoción y los salarios.

Los profesores expresaron de igual manera, que consideran que su salario no es competitivo en función al que pagan otras instituciones y en lo referente al reconocimiento mencionan que no lo perciben por parte de la institución pero que lo obtienen a través de los alumnos y de

manera externa a la universidad, lo cual los motiva a permanecer en la UJAT y fortalece su sentido de logro.

Lo anterior también se encuentra relacionado con lo que mencionado por Robbins y Judge (2009), acerca de que los trabajos que requieren mayor preparación, mayores capacidades, dan más responsabilidades y son más estimulantes, generan mayor satisfacción, ya que para ciertas personas la satisfacción conduce a niveles más altos de desempeño y que para otras sea un buen desempeño lo que genera su satisfacción. La productividad de los académicos se ha elevado en los últimos años, prueba de ello son los indicadores que permitieron la entrada a la universidad en el Consorcio de Universidades Mexicanas [CUMEX] y colocarla actualmente entre las once mejores universidades del país (UJAT, 2011e).

En la segunda etapa de la investigación, la dimensión que tuvo una frecuencia mayor de insatisfacción fue el reconocimiento, pues en la mayoría de las entrevistas grupales los profesores expresaron que la institución no los reconoce y que obtienen dicho reconocimiento en forma externa y por parte de los alumnos, de lo cual también se deduce que al no percibir reconocimiento por su trabajo, la falta de él tiene también un impacto negativo en su sentido de logro, porque también expresaron sentir que se esfuerzan mucho año con año para obtener un buen nivel en el ESDEPED, pero no ven los resultados de este esfuerzo, lo cual presenta una coincidencia con los aspectos descritos en la teoría de la equidad, la cual menciona que las personas evalúan sus experiencias laborales, contando todo lo que aportan en su trabajos y lo que consiguen por él, para luego hacer un balance entre las entradas (tiempo, esfuerzo, compromiso) y los resultados que obtienen (salarios, bonos, incentivos). Cuando los empleados perciben que están mal recompensados, se sienten insatisfechos y desmotivados (Hellriegel, Jackson y Slocum Jr., 2005). De igual manera, estos resultados coinciden con lo descrito por Hofgrtt y Altman en Ardouin, Bustos, Gayo y Jarpa (2000) y Morillo (2006), quienes expresan que la satisfacción laboral es el resultado de la relación entre el esfuerzo y las recompensas, el grado de concordancia entre las expectativas con respecto al trabajo y las recompensas que este le ofrece.

Por otra parte, en las entrevistas grupales los profesores expresaron su agobio por tanto trámite y papeleo para participar en las diferentes convocatorias relacionadas con su función (ESDEPED, PROMEP, SEI, SNI),

también se quejaron de las dificultades que enfrentan en la gestión de los recursos de los proyectos de investigación y los necesarios para la asistencia congresos y estancias, así como lo engorrosa que resulta la comprobación de dichos recursos. Esto presenta una relación directa con lo expresado por Fisher, 1998 citado por Herranz, Reig, Cabrero, Ferrer y González (2007), quienes refieren que las actividades que proporcionan menor satisfacción son la investigación, la tutoría y la gestión y que la docencia es la más estresante y también citan que dentro de las diez principales actividades que generan estrés, la tareas administrativas tienen el primer lugar.

En los resultados obtenidos a nivel global en la segunda etapa, de las nueve Divisiones Académicas, tres representan focos rojos en sus niveles de insatisfacción (Ciencias Biológicas, ingeniería y arquitectura, Ciencias Agropecuarias) en las dimensiones de reconocimiento, compensación y condiciones de trabajo.

Sin embargo, la satisfacción laboral también es vista desde cuatro enfoques distintos: el enfoque gerencial, el enfoque del diseño del empleo, el enfoque de la organización y el enfoque de las diferencias individuales (Hellriegel, Jackson y Slocum Jr., 2005). El enfoque de la organización expresa que en organizaciones grandes como es el caso de la UJAT el contexto de la organización puede variar entre diferentes divisiones o unidades de negocios, siendo más relevante para entender la satisfacción laboral del individuo el contexto de trabajo directo que experimenta a diario. Esto refuerza el punto de vista de que la universidad es completamente heterogénea en disciplinas, estructura, organización, estilos de liderazgo, perfiles profesionales y actitudes personales, lo cual no impide su buen funcionamiento y su avance.

De igual manera, al analizar los resultados de la segunda etapa por división académica, se pueden observar las frecuencias más altas en las siguientes dimensiones: El reconocimiento en la división académica de Ciencias Biológicas, siguiéndole en importancia la compensación. Cabe mencionar que en esta división se registraron las frecuencias más altas de insatisfacción en todas las dimensiones. Las oportunidades de promoción en la división académica de Ciencias Agropecuarias, registrando también frecuencias altas en las otras dimensiones. El reconocimiento en la división académica de Ciencias Básicas. El reconocimiento en la división académica de ciencias económicas

administrativas, siguiéndole en importancia el logro y la compensación. En la división académica de ciencias de la salud fue donde se obtuvieron las frecuencias más bajas de insatisfacción para el reconocimiento, el logro y la compensación, las otras ni siquiera fueron mencionadas. En la división académica de ciencias sociales y humanidades las frecuencias más altas de insatisfacción se registraron en las dimensiones de condiciones de trabajo y reconocimiento, siguiéndole en importancia el logro y la compensación. En la división académica de educación y artes las frecuencias más altas de insatisfacción fueron en reconocimiento y compensación, seguidas por el logro. La división académica de ingeniería y arquitectura alcanzó las frecuencias más altas de insatisfacción en las condiciones de trabajo, seguida por las oportunidades de promoción y la compensación, el logro y el reconocimiento presentan niveles menores de insatisfacción. La división académica de informática y sistemas presenta la frecuencia más alta de insatisfacción en la compensación y en las dimensiones restantes refleja frecuencias bajas.

En general, los resultados obtenidos en la primera y segunda etapa se relacionan directamente con la teoría bifactorial de Herzberg que clasifica al reconocimiento y el avance como a factores motivadores (intrínsecos) y a las políticas y administración de la empresa, el salario, las prestaciones y las condiciones de trabajo como factores higiénicos (extrínsecos) asociados con sentimientos negativos que el individuo siente hacia su trabajo (Hellriegel, Jackson y Slocum Jr., 2005).

Por su parte Laca, Mejía y Gondra (2006), mencionan que los actuales modelos laborales provocan incertidumbre, dificultando el desequilibrio entre la vida personal y laboral, lo cual se relaciona con la situación en el trabajo de los profesores de la UJAT ya que la labor del profesor investigador requiere invertirle muchas horas en casa, fuera de la jornada laboral de la universidad, para poder cumplir con los indicadores exigidos y acceder a mejores niveles salariales, situación que provoca deterioro de su calidad de vida.

Por otra parte, la prioridad del Plan Institucional de Desarrollo es mejorar los índices de calidad, por lo cual debe implementar acciones que mejoren los niveles de satisfacción laboral del personal en general y especialmente de los profesores investigadores, como lo expresan Varela, Ferrero, Fontao y Martínez (2004), quienes sostienen que el grado de calidad de los servicios ofertados en una institución está directamente

relacionado con los niveles de satisfacción de las personas que trabajan en ella y en su vinculación con la motivación.

Con respecto al análisis de las políticas, lineamientos y normas externos e internos de la tercera fase, se pudo observar que en lo que respecta a los externos, estos ofrecen al profesor oportunidades para mejorar sus condiciones físicas de trabajo (equipamiento para las labores docentes y de investigación por parte del PROMEP), aumentar sus ingresos económicos (SNI, PROMEP y SEI), proporcionar reconocimiento y contribuir al sentido de logro (SNI, PROMEP y SEI).

El inconveniente es que los tres exigen altos indicadores de productividad, no evalúan los mismos rubros y aún si hay coincidencia en estos, les asigna diferentes valoraciones. Es por ello que no todos los profesores pueden acceder a estos apoyos y los que lo logran viven presionados para mantener sus indicadores y no perder estos apoyos lo cual tiene un impacto negativo en la calidad académica y en la producción científica, por lo cual no todos los profesores de los Cuerpos Académicos tienen el perfil deseable (PROMEP) ni pertenecen al Sistema Estatal de Investigadores y muy pocos pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores.

La situación descrita presenta una clara relación con lo expresado por Matud, García y Matud (2002), expresan claramente todas las demandas sociales y presiones organizacionales a las que se ve sometido el profesor en la actualidad, muchas de las cuales son incompatibles entre sí, siendo cada día mayores las exigencias que llevan a una situación de alto riesgo de estrés que merma la satisfacción laboral y puede acarrear consecuencias para la salud, ya que existen también una serie de factores psicosociales que afectan los niveles de satisfacción laboral, siendo los tres más importantes los problemas tradicionales, el trabajo consistente en tratar con personas y el trabajo sin límites (Tage, 2007). El trabajo del profesor investigador se ve afectado por dos de estos factores psicosociales (tratar con personas y trabajo sin límites), lo que pone en evidencia que esta labor puede acarrear consecuencias negativas para su salud.

Al analizar las políticas, lineamientos y normas internos se puede observar que aunque casi todo está minuciosamente normado, en la práctica no siempre se cumple según se pudo constatar en las entrevistas grupales, ejemplo de ello son los lineamientos del contrato colectivo en lo referente a la seguridad personal y del patrimonio para prevención

de delitos. Tampoco hay claridad en la ocupación de las vacantes, ya que cuando se dan por muerte o jubilación, queda a criterio de las autoridades a quien le son otorgadas. El pago de tiempo extra tampoco se cumple, las largas horas extra clase que se invierten en actividades de asesoría, gestión, papeleo administrativo y comisiones diversas se pagan con constancias en papel, que dicho sea de paso lo que proporcionan son puntos para el ESDEPED.

En lo referente al plan de desarrollo institucional que establece que se darán las facilidades para fortalecer la investigación y mejorar los niveles de los Cuerpos Académicos no se cumple porque se redujo el número de horas de descarga académica por la participación en proyectos de investigación institucionales (sin financiamiento), lo cual desalienta la participación en los mismos.

La ley orgánica de la UJAT establece que no podrán hacerse designaciones de profesores interinos por un plazo mayor de un ejercicio lectivo no se cumple porque hay profesores que tienen ya muchos años como interinos. El ESDEPED establece en sus lineamientos que es un beneficio económico que no forma parte del salario, sin embargo en las entrevistas grupales los profesores expresaban que la carrera magisterial de los profesores de educación básica sí está integrada a su salario, los que coloca a los profesores de nivel superior en desventaja económica.

El programa institucional de tutoría, la reglamenta como obligatoria, lo cual representa una carga fuerte de trabajo y puede ocasionar agotamiento físico y emocional. En lo referente a los reconocimientos al mérito científico y académico, son por convocatoria y los profesores expresaron en las entrevistas grupales que para que realmente se considerara un reconocimiento debía ser la propia universidad quien premiara a los mejores maestros e investigadores, sin necesidad de tener que auto proponerse.

En lo que compete a las oportunidades de promoción, tanto el estatuto del personal académico como el contrato colectivo establecen que cuando el profesor cubra los requisitos para acceder a una categoría superior podrá solicitarlo, sin embargo no se cumple, pues por lo general hay que esperar que se emita la convocatoria de promoción para poder participar, misma que no tiene un periodo definido, en los tres últimos periodos rectorales se ha abierto más o menos cada tres años pero antes no era así y en el futuro tampoco se sabe cómo será.

Resulta relevante resaltar que en lo que respecta al logro, ningún lineamiento externo ni interno lo contempla en su texto, pero algunos los profesores expresan que tiene que ver más con las actitudes personales, el fijarse metas y esforzarse por cumplirlas. Esto confirma lo expresado en el enfoque de las diferencias individuales, el cual afirma que la satisfacción laboral es resultado de una característica del individuo relacionada con sus necesidades, valores, personalidad y otros atributos que las personas llevan a sus trabajos, considerándose desde este punto de vista, que la satisfacción es un aspecto estable del empleado que los gerentes difícilmente pueden cambiar (Hellriegel, Jackson y Slocum Jr., 2005).

Sin duda alguna, los resultados obtenidos abren la perspectiva para futuras líneas de investigación en la misma población de estudio y en otras similares, en virtud de que la metodología empleada es factible de ser aplicada en otros contextos distintos al medio académico.

Clima Organizacional

Con relación a esta variable fue posible determinar la percepción que tienen del Clima Organizacional los profesores investigadores integrados en Cuerpos Académicos de la UJAT así como las causas que provocan un ambiente laboral desfavorable para las actividades académicas, lo cual puede ser un detonante en la falta de consolidación de estos grupos de investigación y potencial generador, como ya se mencionó del SDE.

Después de llevar a cabo este análisis es posible afirmar que los resultados dan respuesta a las preguntas de investigación y cumple con los objetivos para los cuales fue realizada. Los resultados de la parte cuantitativa reportan que el 25.2% de la población percibe el Clima Organizacional moderadamente favorable, el 23.9% favorable y el 24.4 altamente favorable, sin embargo el 26.5% de la población lo percibe como no favorable.

La estadística descriptiva reporta la media más alta en la dimensión de afiliación indicando que los profesores perciben apoyo, aceptación y ayuda de parte de sus compañeros de trabajo. Estos resultados coinciden con lo encontrado por Mercado y Toro (2008) en universidades públicas colombianas. Según los estudios de Chiang, Salazar y Núñez (2007), la

percepción positiva del Clima Organizacional puede estar relacionada con la producción académica o a las relaciones interpersonales.

La media más baja se encontró en el interés por la investigación y el estudio. En este sentido se puede concluir que a pesar de los esfuerzos realizados por la institución para mejorar los niveles de habilitación académica y generar conocimientos a través de la investigación, los profesores perciben que entre ellos no hay un verdadero interés por la investigación y el estudio.

El análisis para la diferencia de medias demuestra que no existe una diferencia estadísticamente significativa entre la edad de los profesores y el número de años laborados en la institución que tienen trabajando en la institución con las dimensiones del Clima Organizacional, resultados semejantes a lo encontrado por Palma (2009) en su investigación realizada en personal universitario. Sobre este punto en particular se concluye que no se tiene suficiente evidencia para poder afirmar que la edad y el número de años laborados en la institución de los profesores investigadores es un factor que afecte el Clima Organizacional.

Se encontraron diferencias significativas entre el género y la dimensión de presión laboral, siendo en este caso, los hombres quienes presentan mayor presión, sobre este resultado no se tienen elementos que indiquen una causa, lo que puede ser una variable a considerar con mayor profundidad en estudios posteriores.

En lo que respecta al estado civil, sólo se encontró diferencias estadísticamente significativas con la dimensión de libertad de cátedra en donde los solteros perciben el clima menos favorable. No se encontraron datos en la parte cualitativa de la investigación que puedan indicar por qué existen diferencias entre esta dimensión del Clima Organizacional y el estado civil de los profesores, sin embargo como ya se mencionó para la variable SDE, este resultado puede deberse a los factores sociales de apoyo familiar que ponen de manifiesto el rol familiar como indicador de estabilidad emocional (Gil-Monte y Peiró, 2009). Se requiere, sin embargo, mayor investigación sobre este resultado.

Se observa diferencia significativa en la dimensión de presión laboral en donde los hombres perciben mayor presión que las mujeres respecto al Clima Organizacional. En este aspecto se concluye que esta presión puede deberse a que se observa que un importante número de profesores además del trabajo académico que incluye docencia,

investigación, tutoría y gestión, combinan estas actividades con labores fuera de la universidad, lo cual puede ocasionarles conflictos que redundan en una latente presión en el trabajo. Es importante mencionar que esta conclusión queda abierta a comprobarse en un estudio posterior, pues no fue una variable considerada en este estudio.

Los resultados indican diferencias entre la dimensión libertad de cátedra con los profesores que tienen el perfil PROMEP y los que no lo tienen, se identificó que perciben mayor libertad de cátedra los que cuentan con esta acreditación. Es posible concluir que este resultado puede deberse a que los profesores que cuentan con este perfil, tienen ciertos privilegios tales como menor número de horas de clases frente a grupo a la semana con el propósito de que dediquen mayor tiempo a la investigación y les sea posible renovar cada tres años el perfil PROMEP, ya que éste es un indicador que las universidades públicas deben mantener alto para hacerse acreedoras de mayor financiamiento por parte del gobierno federal. Sin embargo, al igual que las otras conclusiones es importante verificarla en una investigación futura.

En el análisis de varianza ANOVA se encontraron diferencias significativas entre las Divisiones Académicas y las dimensiones de libertad de cátedra, interés por la investigación y el estudio y autonomía en la toma de decisiones. En libertad de cátedra fue la División Académica de Ciencias Económico Administrativas quien presentó el clima más desfavorable; en investigación y el estudio fue la División Académica de Ciencias Agropecuarias y en autonomía en la toma de decisiones la División Académica de Informática y Sistemas. Estos resultados permiten concluir que el Clima Organizacional se percibe diferente en cada una de ellas, coincidiendo con lo expuesto por Johnson (1976), Litwin y Stringer (1968), Payne y Mansfield (1973), Schenider y Hall (1972), citados por Chiang et al. (2007), en el sentido que pueden existir variados climas dentro de la misma organización en virtud de que las percepciones de los miembros es diferente de acuerdo a sus lugares de trabajo o las diversas unidades en el mismo centro de trabajo. A pesar de la diversidad encontrada en las percepciones del Clima Organizacional, los factores que generan un Clima Organizacional desfavorable coinciden para la mayor parte de los grupos involucrados, lo que permitió estructurar una propuesta conjunta para tratar de dar respuesta a la problemática bajo estudio.

En el análisis de correlación se encontró una relación negativa muy débil entre las dimensiones del Clima Organizacional con la libertad de cátedra por lo que este resultado no muestra datos de que exista una relación entre estas variables, tampoco se identificaron correlaciones entre las dimensiones del Clima Organizacional con la edad de los profesores.

En general, los resultados cuantitativos señalan que poco más de una cuarta parte de la población percibe su ambiente en forma desfavorable, siendo el interés por la investigación y el estudio la dimensión que señala una percepción sobre este punto como el aspecto que puede estar generando descontento en la Población bajo Estudio.

En los resultados de la etapa cualitativa, respecto a la dimensión presión laboral, se encontró que el mayor número de frases que aluden a un Clima Organizacional desfavorable en las que las causas detectadas fueron: exceso de trabajo, supervisión inadecuada, represalias en la asignación académica por no acatar lineamientos, presiones propias del profesor por personalidad orientada al logro, presiones para cumplir con los indicadores de evaluación de organismos externos, falta de preparación para enfrentar cambios y carencia de efectividad en el trabajo por presiones laborales. Es pertinente señalar, que esto contradice lo que se interpreta de los resultados cuantitativos, pues los datos obtenidos del cuestionario administrado a los profesores no reportan la existencia de presión laboral; sin embargo al cuestionarles de manera directa sobre la presión laboral en los grupos de enfoque, los resultados dan evidencia de que si existe una percepción de un clima de presión laboral (Chiang *et al.*, 2007) lo que puede deberse a que en los grupos de enfoque los profesores se sintieron en un ambiente de confianza que les permitió expresarse abiertamente y con veracidad.

En la dimensión de interés por la investigación y el estudio, algunas veces aludieron las causas que provocan un clima poco favorable, entre ellas se refirieron a la falta de apoyo administrativo, indiferencia por parte del profesor para lograr resultados, pérdida del interés por la multiplicidad de actividades y falta de interés hacia la investigación. Así mismo, en la dimensión autonomía en la toma de decisiones algunas veces se citaron causas de un clima desfavorable tales como que no se toman en cuenta la opinión de los profesores para las decisiones que relacionadas con su trabajo, la falta de oportunidad de expresar el interés del profesor al

estructurar la carga académica, la decisión de las acciones dirigidas por los organismos externos y la falta de autonomía en las decisiones por obedecer las normas de la institución. Las causas manifestadas por los profesores de un clima laboral desfavorable en la dimensión de afiliación hicieron referencia a la falta de compañerismo, falta de comunicación con el personal administrativo, falta de acercamiento con el personal administrativo, distanciamiento entre los profesores por diferencias en las categorías de los profesores y a la competencia entre grupos de trabajo.

Por último, en la dimensión de libertad cátedra la percepción de los profesores del Clima Organizacional desfavorable es causado por una mala interpretación del profesor de la libertad de cátedra debido a que cada docente hace uso del concepto a su propia conveniencia y la otra causa se debe a una inadecuada asignación de materias en donde según lo expresado por los profesores las asignaturas impartidas por ellos son determinadas por las necesidades propias de la institución y no acorde con el perfil o la experiencia de ellos.

Se concluye de manera general que el Clima Organizacional desfavorable está siendo atribuido por los profesores a la presión que se genera al interior de los CA, derivada una falta de interés por la investigación y el estudio de algunos de sus miembros como lo señalan Gil et al. (2010), indicando que dicho fenómeno se debe a que están habituados al trabajo académico unidimensional, con fuerte carga de horario frente a grupo y con escasa práctica para desarrollar procesos rigurosos de generación y aplicación del conocimiento. El otro factor causal relevante es el exceso de trabajo, atribuido a las presiones que se generan para cumplir con los indicadores de evaluación tanto internos como externos, producto de la institucionalización de las políticas nacionales de evaluación al desempeño académico.

Si bien, el Clima Organizacional es una variable que ha sido constantemente abordada en la literatura, los resultados presentados ponen de manifiesto los efectos que se generan por la institucionalización de las políticas públicas externas, en las que se explica el cambio de las estructuras formales (los sistemas de evaluación internos) por la influencia del ambiente externo. Hawley y Thompson (citados en Powell y Dimaggio, 2001), afirman que “los elementos estructurales se difunden porque los ambientes crean exigencias que traspasan fronteras entre los campos para las organizaciones, y que las organizaciones que incorporan

elementos estructurales isomorfos con el ambiente son capaces de administrar esas interdependencias” (pp. 85-86).

En la UJAT, el proceso de incorporación de las políticas nacionales para la evaluación del trabajo académico, ha estado basado en la réplica de los indicadores nacionales, afectando el clima de trabajo generado por este proceso de cambio.



Capítulo VII

Propuestas para la organización

Introducción

Cada vez son más los autores que abordan esta problemática (Maslach, et a., 2001, Gil-Monte y Peiró, 2009) que señalan que la prevención del SDE implica la eliminación o reducción de los posibles factores de riesgo que se hallan en el entorno laboral y la intervención puede realizarse desde tres enfoques primordiales: el individual, el grupal y el organizacional.

Las propuestas que aquí se presentan están enfocadas principalmente a los dos últimos ámbitos el grupal y el organizacional, sin olvidar la importancia que reviste el nivel individual, sin embargo, para poder dar propuestas a este nivel, el factor psicológico tendría que ser abordado por profesionales de la salud y el objetivo del estudio fue realizar propuestas que puedan realizarse desde la perspectiva organizacional.

El enfoque organizacional debe incluir elementos estructurales así como elementos psicosociales en la organización. En este sentido Zurriaga, González y Martínez (2007) presentan un recuento de diversos autores sobre los elementos que deben ser considerados y que se resume a continuación:

- Incrementar la autonomía del trabajo, pasando la responsabilidad y el control sobre el mismo a los responsables jerárquicos que corresponda.
- Fomentar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones.
- Mejorar las condiciones de trabajo y la calidad del ambiente físico.
- Enriquecer los trabajos incorporando retroalimentación, transparencia, identidad de la tarea y significado de ésta.
- Especificar de manera real el número de horas de trabajo de cada función asignada.
- Plantearse los objetivos a conseguir en el equipo de trabajo de manera clara.

- Establecer sistemas de reconocimiento y recompensa, claros y bien estructurados.

De manera adicional a los puntos antes mencionados y en función de los resultados del proyecto, un aspecto fundamental que debe también considerarse en los sistemas de recompensa, son la unificación de criterios e indicadores de evaluación.

Propuestas Organizacionales

De manera general se presentan en este apartado 5 propuestas de acción a la institución, que permitirían incidir de manera general, de acuerdo al contexto estudiado, en toda la problemática del estudio, pues al estar altamente correlacionadas las variables bajo estudio, los factores causales inciden en todas ellas. Primordialmente se pretende, que de manera general, los aspectos que se abordan en estas propuestas, permitan disminuir los niveles de SDE, mejorar la satisfacción del profesor investigador con respecto a la organización, mejorar el clima de trabajo y disminuir el nivel de conflicto y ambigüedad en el rol que desempeña hoy día el profesor investigador en este esquema de reinstitucionalización de las políticas públicas federales en la Universidad Pública.

Si bien esta propuesta es producto de un estudio de caso, no la hace limitativa a este único ámbito, pues los factores causales son los mismos en todas las universidades públicas estatales e instituciones de educación superior públicas que se rigen por estos lineamientos, y sin llegar a una generalización, brindan elementos para la toma de decisiones en otros ámbitos, en donde la problemática expuesta, ha sido planteada como relevante para el desempeño académico.

Propuesta de reducción de indicadores y documentación en los sistemas de evaluación al desempeño Institucionales

La propuesta está dirigida específicamente a las autoridades de la UJAT (Rectoría, Secretaría Académica, Dirección de Investigación y Posgrado y Dirección de Planeación), pues son estas instancias las encargadas de

dictar los lineamientos respecto al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED), y mantienen la relación institucional con los organismos externos que evalúan al profesor universitario en los diferentes ámbitos en los cuales se desempeña.

De acuerdo con los resultados cuantitativos y cualitativos de las variables bajo estudio, se observa que diversos aspectos coinciden con diversos estudios que señalan como una fuente principal de estrés a los diversos sistemas de evaluación (Newstron, 2007; Magaña y Sánchez, 2008; Werther y Davis, 2008).

Los resultados señalan como causa primaria de la problemática bajo estudio a la desarticulación en los sistemas de evaluación externos, como el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) y el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), con el sistema de evaluación institucional que establece sus lineamientos en el Programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED)..

En la tabla 102, se presentan los parámetros de evaluación que actualmente aplica el ESDEPED.

Tabla 102

Niveles tabulares del Programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente (2011)

| Puntuación global | Puntuación en calidad | Nivel | Salarios mínimos |
|-------------------|-----------------------|-------|------------------|
| 301-400 | 181-240 | I | 1 |
| 401-500 | 241-300 | II | 2 |
| 501-600 | 301-360 | III | 3 |
| 601-700 | 361-420 | IV | 4 |
| 701-800 | 421-480 | V | 5 |
| 801-850 | 481-510 | VI | 7 |
| 851-900 | 511-540 | VII | 9 |
| 901-950 | 541-570 | VIII | 11 |
| 951-1000 | 571-600 | IX | 14 |

Nota: De Reglamento del ESDEPED de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (2011b).

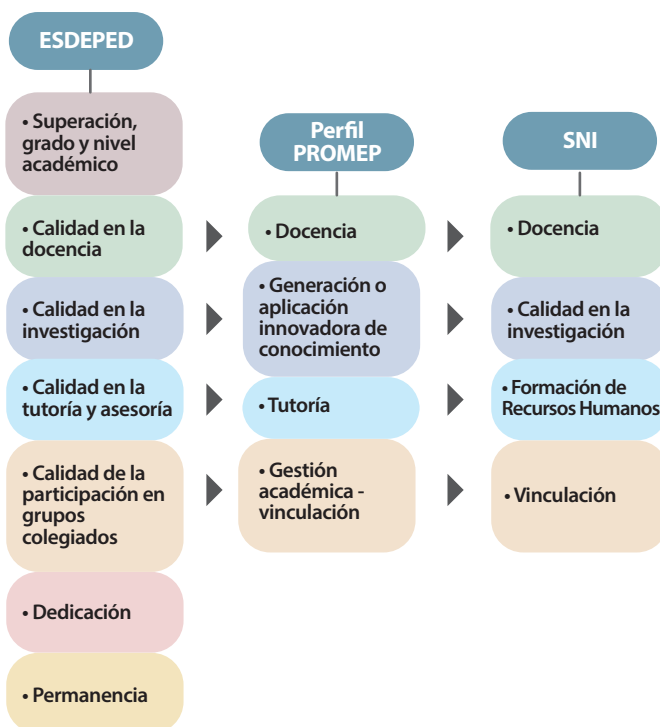
La puntuación en calidad se logra de las sumatorias obtenidas en los rubros de superación grado y nivel académico, calidad en la docencia, calidad en la investigación, calidad en la tutoría y asesoría y calidad de la participación en grupos colegiados; el valor máximo asignado a cada ru-

bro es de 150, 125, 125,100 y 100 puntos respectivamente. A este resultado se le agrega lo alcanzado en dedicación (número de horas impartidas en licenciatura y maestría) y permanencia (número de años laborados en la institución en la institución) los cuales tienen un límite máximo de 200 puntos cada uno.

De acuerdo a lo anterior, se propone específicamente se establezca una homologación en los parámetros de evaluación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente con las actividades consideradas importantes tanto para el SNI como para el PROMEP, todo ello con el propósito de unificar criterios y de esta forma, disminuir la multiplicidad de criterios y labores en los procesos internos de evaluación. Esta uniformidad en los criterios permitirá a los docentes trabajar en un mismo sentido, de tal manera que la producción generada por ellos, tenga la misma validez para los organismos evaluadores, pues como se mencionó, los criterios aplicados por cada uno de ellos difieren en algunos parámetros entre sí.

La evaluación que se realiza a los profesores el SNI, el PROMEP y el Programa de Estímulos al Desempeño coincide en lo referente a calidad académica, calidad en la investigación, calidad en la asesoría y calidad de la participación de grupos colegiados. En este sentido, se recomienda como política institucional que cuando un profesor sea miembro del SNI o acredite el perfil PROMEP, se le asigne como punto de partida en el resto de los rubros, el nivel cinco en el Programa de Estímulos al Desempeño para el perfil PROMEP y el nivel seis para los miembros del Sistema Nacional de Investigadores, en virtud de que con esta acreditación se está avalando los 450 puntos en calidad de acuerdo a la información antes mencionada.

La figura 32, permite visualizar de manera general estos conceptos y a pesar de que no todos coinciden con la terminología, el análisis documental señala que los indicadores esenciales de cada rubro son los mismos pero ponderados de diferente manera por cada programa.



Nota: Elaboración propia con base en UJAT (2011d); SEP (2010); CONACYT (2008).

Figura 32. Esquema de comparación de rubros evaluados por el ESDEPED, PROMEP y el SNI

En este sentido es importante mencionar que la Universidad Autónoma de Querétaro en su convocatoria al Concurso para el Estímulo al Desempeño del Personal Docente (2011, p. 2) textualmente cita: “los profesores con perfil PROMEP, SNI, SNC o Certificación, solamente deberán presentar el documento probatorio correspondiente y copia de su currículum vitae de CONACYT y/o PROMEP y/o SNI”. Con este referente se visualiza con claridad que esta propuesta es viable de ser aplicada por la UJAT.

Así mismo, se propone que se modifique el periodo de evaluación actual de un año llevándose a cabo cada dos años con el fin de que el profesor disminuya la presión laboral que percibe como consecuencia de evaluaciones anuales. Este tipo de evaluaciones también la realiza la Universidad Autónoma de Querétaro (ESDEPED, 2011, p. 3) miembro del

Consortio de Universidades Mexicanas (CUMex, 2012) y del cual es integrante la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Cabe mencionar que dicho consorcio se toma como referencia, pues agrupa a las 25 universidades públicas con el 100% de sus programas de licenciatura acreditados por su calidad.

Por otra parte, como ejemplo de homologación en los criterios de evaluación académica se encuentra la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA), organismo que se dedica a certificar la calidad académica de los profesores que pertenecen al área de Administración, Contaduría Pública, Informática Administrativa y Negocios Internacionales cuya misión es “ser una institución de orientación y servicio académico en las carreras de negocios, que contribuyan a vincular a las instituciones de educación superior orientando su trabajo académico a la superación de las profesiones y las disciplinas, tanto en el nivel nacional como en el internacional, dentro de un marco ético en beneficio de la educación superior y sus funciones sustantivas: la docencia, la investigación y la difusión” (ANFECA, 2012); es una institución que ha homologado las certificaciones que otorga con el perfil PROMEP, esto significa que un profesor que posea este perfil, también será acreditado por ANFECA. Esta medida reduce considerablemente el exceso de trabajo para los docentes que solicitan la certificación de este organismo y que ya han cumplido con los requisitos que establece el PROMEP.

Con la propuesta de homologar los sistemas de evaluación se reducirá el exceso de trabajo de los docentes y por ende la presión laboral que percibe, creando como menciona Werther y Davis (2008) un clima favorable y propicio para el desarrollo organizacional además de sano e integral en la vida de los docentes y reduce los factores potenciales que generan insatisfacción y estrés.

La última modificación que se propone al proceso es el desarrollo de un sistema informático que permita la captura del profesor de su producción académica y documentación digital en línea, que aporta el beneficio colateral de ahorro de insumos de trabajo como fotocopias, papel y tóner. Asimismo, este sistema debe contemplar una plataforma para cada grupo de evaluadores asignándole un nivel de usuario de acuerdo a su categoría (consejo divisional, comisión dictaminadora y secretaría académica), que al final del proceso pueda generar un reporte del nivel

de estímulo alcanzado y los documentos aceptados y no aceptados como parte de la productividad académica, mismo que sea entregado de manera individualizada. Este sistema de indicadores digital se convierte en un acervo importante de documentación de soporte para los administrativos de alto rango que permitiría generar reportes que coadyuven a la toma de decisiones sobre el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales.

En el apéndice D es posible visualizar las modificaciones propuestas al documento que contiene los lineamientos para el Programa de Estímulo al Desempeño Docente, las cuales fueron:

1. En el artículo 4º. se agregó al Secretario de Investigación y Posgrado como Secretario de la Comisión Dictaminadora y se cambió al Secretario de Servicios Administrativos como Coordinador, el Director de Estudios y Servicios Educativos quedó como vocal, los tres Profesores-Investigadores parte de la Comisión deben ser perfil PROMEP o que pertenezcan al Sistema Nacional de Investigadores y no tengan un cargo administrativo al momento de formar parte de la Comisión, se eliminó la participación de los alumnos en virtud de que desconocen la dinámica de la evaluación.
2. Se eliminó el artículo 8º. debido a que en la práctica estas actividades no se llevan a cabo.
3. En el artículo 15º. inciso 3 se agregó a los Coordinadores de área.
4. En el artículo 19º. Se agregó también a los becarios CONACYT.
5. En el artículo 21º. Se propuso la evaluación cada dos años.
6. Se propuso como artículo 23º. la homologación de la evaluación del ESDEPED con el PROMEP Y CONACYT.
7. Se propuso como artículo 28 la nueva tabla de puntuación.
8. Se menciona de nuevo en el artículo 41 la evaluación cada dos años.
9. Se propuso para el artículo 43 agregar la figura del Secretario de Investigación, Posgrado y Vinculación. En este mismo artículo se eliminó la figura del representante institucional del PROMEP debido a que este cargo lo ocupa el Secretario de Servicios Académicos incluido ya en esta Comisión.
10. Se actualizó la redacción de manera general en el documento cuando así se requirió.

Esta propuesta es viable de llevarse a cabo dado que las autoridades universitarias tienen la facultad de tomar decisiones respecto al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, para lo cual se recomienda considerar los puntos tratados en esta propuesta además de analizar detalladamente los criterios de los organismos evaluadores. También se considera viable en cuanto a los recursos económicos, pues para implantar esta propuesta no se requieren recursos económicos adicionales de los que ya tiene asignado el programa, debido a que va dirigida específicamente a homologar los criterios de evaluación del ESDEPED con los sistemas de evaluación externos.

Los resultados que se esperan lograr con esta propuesta es reducir el exceso de trabajo, la insatisfacción laboral con relación a la compensación, minimizar la presión laboral, reducir la ambigüedad de rol y la posible aparición del SDE, pues de acuerdo a la información obtenida en esta investigación, se percibe este programa como una de las principales causas de la multiplicidad de labores, la falta de satisfacción, y el detonante de un Clima Organizacional de presión laboral provocado por la desarticulación que existe en los criterios de evaluación emitidos por la UJAT y las políticas generadas a nivel nacional.

Propuestas de modificación a los sistemas de reconocimiento al mérito académico y científico

Los resultados del estudio muestran que la baja realización personal como dimensión del SDE y la falta el reconocimiento interno como dimensión de la satisfacción laboral, fueron algunos de los problemas señalados con mayor frecuencia en la segunda etapa del estudio. Al realizar el análisis de las políticas, reglamentos y normas institucionales tanto externas como internas, varias de ellas contemplan el reconocimiento en forma de constancia y con apoyos económicos. Lo que llama la atención es que aunque todo se encuentra debidamente normado y detallado, los profesores expresaron que se sienten molestos por tener que participar en convocatorias para hacerse acreedores al mismo, lo cual implica una carga más de trabajo, cuando la naturaleza de un reconocimiento es la obtención del mismo por méritos propios y no por concurso de documentación presentada, que además origina una labor más a la que debe asignársele tiempo y dinero.

Los profesores mencionan que preferirían que fuera la propia universidad la que les hiciera el reconocimiento, pues esto haría que se sintieran valorados como individuos y además sería una motivación para su sentido de logro.

La propuesta que se hace en este sentido es que se consideren los resultados de la evaluación de desempeño que realiza anualmente (y se propone realizar cada dos años) sea la propia universidad quien designe a los merecedores de los premios al mérito científico y académico.

Es importante que para que este proceso pueda llevarse a cabo, la sistematización de la información sobre la productividad académica, mencionada en la propuesta anterior, sea contemplada, pues de otra forma es nuevamente una labor adicional que se le genera al profesor que desea hacerse merecedor a este reconocimiento.

El sistema de evaluación docente, debe contemplar, para llevar a cabo esta propuesta, una plataforma para cada grupo de evaluadores asignándole un nivel de usuario de acuerdo a su categoría (consejo divisional, comisión dictaminadora y secretaría académica), que al final del proceso pueda generar un reporte del nivel de estímulo alcanzado y los documentos aceptados y no aceptados como parte de la productividad académica mismo que sea entregado de manera individualizada al profesores a manera de retroalimentación. Asimismo, debe poder ser modificado, según varíen los criterios de evaluación anuales de acuerdo con los lineamientos establecidos para su otorgamiento. Este sistema podría generar diversos reportes útiles en la conformación de indicadores, así como las minutas oficiales que únicamente procederían a firma.

El proceso se podría transparentar emitiendo la convocatoria dirigida únicamente a las Divisiones Académicas, que serían las responsables de realizar la selección y solicitar a los profesores la documentación comprobatoria complementaria, solo para corroboración de las diferentes comisiones dictaminadoras.

La viabilidad de que este proceso pueda ser sistematizado depende en gran medida de la infraestructura con la que se cuenta actualmente, sin embargo, el proceso es posible agilizarlo en gran medida con pequeñas herramientas de software de fácil portabilidad, que por lo menos evitarían errores en los cálculos realizados.

Creación de un Programa de Capacitación en Investigación y equipamiento básico para Profesores de CA

Instrumentar una política institucional de apoyo para los profesores sin experiencia en investigación para obtención de infraestructura y equipamiento, con una retribución para la institución a través de elevación de indicadores de productividad que además permita el fomento de un trabajo conjunto de investigadores con experiencia.

El programa propuesto persigue el objetivo de brindar capacitación para elaborar proyectos de investigación y/o vinculación, que permita participar en una convocatoria diseñada de manera específica para los profesores a los que se les brindó dicha capacitación, con la finalidad de que puedan generar propuestas que se someterían a evaluación y cuya política del programa sea apoyar con montos no onerosos; se propone \$50,000.00 por proyecto, y de acuerdo al monto financiero disponible asignar una proporción equitativa por división académica, con el objetivo de que un mayor número de profesores sean beneficiados y puedan hacerse de equipos y materiales de trabajo. Se propone esta cifra debido a que emula una cantidad similar a la que otorga el PROMEP (\$40,000.00 para un profesor con Grado preferente que obtiene por primera vez la acreditación de perfil deseable) como apoyo para que pueda hacerse de implementos básicos para el trabajo académico (SEP, 2011).

El objetivo es generar un programa de apoyo en especie, específicamente equipo de cómputo y/o impresora y/o equipo audiovisual a aquellos profesores con trabajo colegiado, reconocimientos externos y trayectoria, que puedan mejorar los indicadores de productividad de la Universidad, en los aspectos de: Investigación, Docencia, Tutoría, Gestión y fomentar el trabajo colegiado que permita el desarrollo de los Cuerpos Académicos o la creación de nuevos grupos de trabajo.

La propuesta espera contribuir a lograr uno de los principales objetivos de la universidad a saber, organizar y desarrollar actividades científicas y tecnológicas como tarea permanente de renovación del conocimiento y como una acción orientada a la solución de problemas del Estado, de la Región y de la Nación (UJAT, 2009).

Consultorio de apoyo psicológico al profesor investigador

Toda organización que pretenda obtener y mantener el máximo bienestar mental, físico y social de sus trabajadores necesitará disponer de normas, políticas y procedimientos que adopten un enfoque integrado de la salud y la seguridad. Especialmente deberán disponer de una política de salud mental con procedimientos de gestión del estrés, basados en las necesidades de la organización y de los trabajadores y sometidos periódicamente a revisión y evaluación.

Para la prevención del estrés pueden plantearse distintas alternativas, que pueden ser clasificadas como prevención primaria, secundaria o terciaria y centradas en distintas fases del proceso en el cual se desarrolla el estrés. La prevención primaria se refiere a las acciones dirigidas a reducir o eliminar los factores de estrés (es decir, los orígenes y causas del estrés) y promover positivamente el medio ambiente de trabajo saludable y solidario. La prevención secundaria consiste en la detección y tratamiento precoces de la depresión y la ansiedad a través de la concienciación de los trabajadores y la promoción de las estrategias de control del estrés. La prevención terciaria implica la rehabilitación y recuperación de las personas que han sufrido o sufren problemas graves de salud producidos por estrés (Cooper y Cartwright, 1988).

Si bien los niveles de SDE se pueden considerar bajos, muchos de los factores causales que se encuentran en la organización, señalan la importancia de considerar el aspecto emocional en las labores sustantivas del profesor investigador y de ocuparse de manera institucional de la prevención primaria del estrés.

Gil-Monte (2005), señala que para reducir el estrés se hace necesario el entrenamiento en la solución de problemas, en la asertividad y en el manejo del tiempo. En este sentido se recomiendan actuaciones sencillas como llevar a cabo prácticas de relajación y trabajar bajo objetivos cuya consecución sea factible.

Durante el análisis documental del reglamento de los servicios médicos se hizo énfasis en que si bien éste contempla el aspecto de salud mental, la asociación de ciertos padecimientos como producto del entorno de trabajo queda sujeta a la valoración del médico general que no tiene una capacitación especializada en la detección de estos padecimientos.

Se sugiere de manera puntual la creación de un consultorio de apoyo psicológico que permita desarrollar diversas técnicas de afrontamiento del estrés y que incluya entre sus funciones el fomento de actividades culturales y deportivas, talleres relajación para abatir los niveles de estrés que producen las pesadas cargas de trabajo, y que de manera individual podrían apoyar al profesor en la búsqueda de una estabilidad emocional que le permita el desarrollo óptimo de sus actividades académicas, como parte de las principales estrategias que recomiendan algunos estudios (Bosqued, 2008).

Es conveniente no olvidar, que dentro de las organizaciones se deben estudiar planes para crear un ambiente de trabajo adecuado. En este sentido, los responsables de dichas estructuras no deben crear falsas expectativas al profesional, por el contrario, es necesario apoyar una comunicación constante, establecer roles delimitados y concretos, adecuados para las capacidades y perfiles de cada profesional, e instaurar sistemas de reconocimiento y recompensas laborales que permitan generar un Clima Organizacional óptimo para el desarrollo de la organización.

Propuesta de Modificación al Programa institucional de tutorías

Específicamente en la UJAT el objetivo general del programa de tutorías es “Contribuir a la formación integral del alumno para mejorar la calidad de su proceso educativo, así como potenciar capacidades que incidan en su beneficio personal; adquirir habilidades para la toma de decisiones y construir respuestas que atiendan tanto necesidades sociales, con un alto sentido de responsabilidad y solidaridad, como las exigencias individuales de su propio proyecto de vida” (UJAT, 2006). A través de la tutoría se pretende que, el profesor se percate de los retos que enfrenta un alumno para adaptarse al ambiente universitario y lograr los objetivos académicos que le permitan ejercer con compromiso su práctica profesional. No obstante, esta nueva función se debate, todavía, entre sus principales actores, en un esquema de negación-adaptación.

El sistema de tutorías, fue identificado durante la etapa cualitativa como una de las funciones del perfil docente, que no ha logrado una configuración óptima en el profesor, lo que ha generado esencialmente los problemas de agotamiento emocional, el conflicto y ambigüedad en los

roles. En relación a estos resultados se presenta una propuesta a manera de recomendación para contribuir a que se simplifiquen algunas actividades del programa de tutorías, con la finalidad de que los profesores puedan tener el tiempo para realizar las labores sustantivas de la tutoría sin que afecte el tiempo que tienen que dedicar a otras actividades como la docencia y la investigación.

En este sentido se propone de manera específica modificar el sistema informático existente, de tal forma que permita a los alumnos realizar de manera personal el proceso de inscripción, dicho sistema debe contemplar el seguimiento de las asignaturas y bloquear el acceso al alumno para inscripción, en caso de que no se haya cubierto los créditos de las asignaturas precedentes. Lo anterior con la finalidad de que los alumnos puedan adquirir las competencias necesarias para el correcto aprovechamiento de asignaturas subsecuentes y esto les permita concluir el programa de estudios con las capacidades necesarias para su desempeño en el campo laboral.

Por otra parte, el Programa Institucional de Tutorías de la Organización (UJAT, 2006), contempla la posibilidad de realizar las tutorías de manera grupal para alumnos que tienen más del 45% de cobertura en créditos, actividad que no se ha implementado en las Divisiones Académicas. Se sugiere que para aquellas divisiones con una matrícula elevada como pueden ser el caso de la DAEA, DACEA y DACSyH, se realice esta actividad en la tutorías de todos los alumnos, posibilitando al profesor una mejor distribución de los tiempos establecidos para esta actividad y las de docencia e investigación en dichas Divisiones Académicas.

Con esta propuesta se pretende que los profesores dediquen su tiempo en la realización de actividades sustantivas de docencia, investigación, gestión y tutoría, entendida esta última según la misma institución, como un proceso de acompañamiento durante la formación de los alumnos, que se concreta mediante la atención personalizada o grupal de alumnos, por parte de Profesores-Investigadores, que buscan orientarlos y dar seguimiento a su trayectoria académica, en los aspectos cognitivos y afectivos del aprendizaje, para fortalecer su formación integral (UJAT, 2006) y no en la realización de trámites administrativos como la inscripción del alumno.



Bibliografía

- Abu-Saad, I, & Hendrix, V.L. (abril, 1995). Organizational climate and teachers' job satisfaction in a multi-cultural milieu: The case of the Bedouin Arab schools in Israel, *International Journal of Educational Development*, 15(2), 141-153. Recuperado de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0738059394000231>
- Aguilar, C. R. (2009). Los subalternos como limitantes del poder. Hegemonía, legitimidad y dominación. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/04/craa.htm>.
- Aguilar, C. R, y Lima, M. A. (2009). ¿Qué son y para qué sirven las políticas públicas? *Contribuciones a las ciencias sociales*, 1-29.
- Aguilar, N. (2013). Satisfacción laboral en profesores investigadores universitarios: Caso Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (Tesis doctoral). Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México.
- Aguilar, N., Magaña, D. & Guzmán, C. (2013). Satisfacción Laboral en Profesores Investigadores Universitarios. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 6(8), 11-28.
- Aguilar, N., Magaña, D.E. y Surdez, E.G. (2010). Importancia de la satisfacción laboral. *El buzón de Pacioli*, 69, p.p. 1-28. Recuperado de: www.itson.mx/Pacioli
- Agut, S., Grau, R, y Beas, M. (diciembre, 2003). Burnout en mujeres: un estudio comparativo entre contextos de trabajo y no trabajo. Trabajo presentado en el Simposio del 2003 en Aspectos psicosociales del estrés ocupacional de la Universitat Jaume I. Recuperado de http://www.salves.com.br/virtua/Burnour_en_muj.htm
- Alexander, J. C. (2008). Las teorías sociológicas desde la segunda guerra mundial: un análisis multidimensional. Barcelona: Gedisa.
- Altbach, P, & Lewis, L. (1996). The academic profession in international perspective. In Philip G. Altbach (Eds.). *The international academic profession: Portraits of fourteen countries*. Princeton, N.J.: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.

- Aluja, A., Blanch, A., & García, L.F. (2005). Dimensionality of the Maslach burnout inventory in school teachers: A study of several proposals. *European Journal of Psychological Assessment*, 21 (1), 67-76.
- Anaya, D, y Suárez J. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*. 344, pp. 217-243. Recuperado de http://www.revistaeducacion.mec.es/re344_09.html
- Ardouin, J., Bustos, C., Gayo, R, y Jarpa, M. (2000). Motivación y satisfacción laboral. Recuperado de <http://www.udec.cl/clbustos/psique/labo/motysatis.html>
- Aritzeta, A, y Ayestarán, S. (2002). Utilidad de los equipos de trabajo para incrementar la participación, autogestión, interdependencia, satisfacción e integración de conductas cooperativas y competitivas. *Ciriec. Revista de economía pública, social y cooperative*. 40, 195-212.
- Arroyo, M., y Sádaba, I. (2012). *Metodología de la investigación social. Técnicas innovadoras y sus aplicaciones*. España: Editorial Síntesis S.A.
- Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración [ANFECA] (2012). Reglamento para la certificación académica en contaduría pública, administración, informática administrativa, y negocios internacionales. Recuperado de <http://www.anfece.unam.mx/inicio2.php>
- Atalaya, M.C. (1999). Satisfacción laboral y Productividad. *Revista de Psicología [en línea]*, 3(5). Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/index.htm
- Barraza, A. (julio, 2011). Validación psicométrica de la escala unidimensional del burnout estudiantil. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 13(2), 51-74.
- Barraza, A, y Jaik, A. (2011). Estrés, Burnout y Bienestar subjetivo. *Investigaciones sobre la salud mental de los agentes educativos*. México: Instituto Universitario Anglo Español y Red Durango de Investigadores Educativos A. C.
- Ben, M.Y., Bauzá, E. y Cruz, Y. (2009). Procedimiento para la mejora de la satisfacción laboral en contexto universitario. *Cuadernos de Educación y Desarrollo [en línea]*. Universidad de Málaga, 1,2. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/ced/02/rvs.htm>

- Ben-Ari, R., Krole, R., & Har-Even, D. (2003). Differential effects of simple frontal versus complex teaching strategy on teachers' stress, burnout, and satisfaction. *International Journal of Stress Management*, 10, 173-195. DOI: 10.1037/1072-5245.10.2.173
- Bernal, A.J. (1995). La satisfacción de los directivos con su trabajo: su autoestima departamento ciencias de la educación Revista: *Organización y Gestión Educativa*, 2, 3-7.
- Bernhard, H. C. (junio, 2007). A survey of burnout among college music majors. *College Student Journal*, 41(2), 392-402. Recuperado de <http://find.galegroup.com/itx/start.do?prodId=SPJ.SP16>
- Bibou-Nakou, I., Stogiannidou, A., & Kiosseoglou, G. (1999). The relation between teacher burnout and teachers' attributions and practices regarding school behavior problems. *School Psychology International*, 20, 209 - 217.
- Boardman, C, y Bozeman, B. (julio, 2007). Role strain in university research centers. *Journal of Higher Education*, 78(4), 430-463.
- Bohlander, G, y Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos*. (14ª. Ed.) México: CENGAGE Learning.
- Boles, J. S., Dean, D.H., Ricks, J.M., Short, J.C, & Wang G. (2000). The dimensionality of the Maslach burnout inventory across small business owners and educators. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 12-34. DOI:10.1006/jvbe.1999.1689
- Bosqued, M. (2008). *Quemados el síndrome del burnout, qué es y cómo superarlo*. Barcelona, España: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Brayfield, A, y Rothe, H. (1951). Índice general de la Satisfacción Laboral (SL). *Journal of Appl. Psychol.* 1951. 35, 307-11.
- Brotheridge, C. M. (2003). The role of fairness in mediating the effects of voice and justification on stress and other outcomes in a climate of organizational change. *International Journal of Stress Management*, 10(3), 253-268. DOI: 10.1037/1072-5245.10.3.253
- Brunet, L. (1997). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definiciones, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Calderón, G., Murillo, S.M, y Torres, K.Y. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, 16 (25), 109-136. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/>.
- Caligiore, I, y Díaz, J.A. (octubre, 2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: un estudio de caso. *Revista venezolana*

- de gerencia. 8(24), 664-658. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=29002408>
- Camacaro, P.R. (marzo, 2010). Abordaje conceptual de calidad de vida en el trabajo. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 1-15. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/07/prc.pdf>
- Casas, J., Repullo, J.R., Lorenzo, S, y Cañas, J.J. (julio, 2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria*. VI (23), 143-160. Recuperado de <http://www.dinarte.es/ras/ras23/pdf/administracion2.pdf>
- Castañeda, J.B. (2007). Educación Superior en México: políticas globales para problemas locales. *Las dificultades de la articulación*. Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Castañeda, J.B. (2010). Los Cuerpos Académicos del PROMEP. Una mirada desde los académicos. Estudio introductorio. En *Los Cuerpos Académicos del PROMEP su constitución y desarrollo en las Instituciones de Educación Superior de México*. 35-44. México: Autor.
- Chacón, Y. (2005). Una revisión crítica al concepto de creatividad. *Actualidades Investigativas en Educación*, 1(5), 1-30. Recuperado de http://scholar.google.com.mx/scholar?hl=es&q=definici%C3%B3n+de+creatividad&btnG=Buscar&lr=&as_ylo=&as_vis=0
- Cherniss, C. (1980). *Professional Burnout in Human Service Organizations*. New York: Praeger.
- Chiang, M.M., Núñez, A, y Huerta, P.C. (septiembre, 2007). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, 72, 49 -74. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2481028>
- Chiang, M.M., Salazar, C.M., Huerta, P.C. y Núñez, A. (julio, 2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones públicas) desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Revista Universum*, 23(2), 66-85. Recuperado de http://universum.utalca.cl/contenido/index-08-2/Maria_Chiang.pdf
- Chiang, M.M., Salazar, C.M. y Núñez, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital

- tipo 1. *Theoria*, 16(002), 61-76. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=29916206>
- Chiavenato, I., (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw Hill.
- Comrey, A.L. (1973). *A first course in factor analysis*. Nueva York: AcademicPress.
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (21 de mayo de 2008). *Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores*. Diario Oficial de la Federación, 33-50. Recuperado de http://www.conacyt.gob.mx/SNI/SNI_Reglamentacion/Documents/SNI_Reglamento_2008.pdf
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2010). *Página Oficial del Sistema Nacional de Investigadores*. Recuperado de http://www.conacyt.mx/SNI/Index_SNI.html
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2012). *Página Oficial del Sistema Nacional de Investigadores*. Recuperado de <http://www.conacyt.gob.mx/SNI/Paginas/default.aspx>
- Consortio de Universidades Mexicanas [CUMex] (2012). *Página Oficial del Consorcio de Universidades Mexicanas*. Recuperado de <http://www.cumex.org.mx/consorcio/index.php>
- Cooper, C, & Cartwright, S. (1998). *Resumen de las estrategias generales de prevención y control*. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo (pp 34.75 - 34.77), Organización Internacional del Trabajo, Madrid.
- Corona R. (1998). *Estrategia. El cambio en la proyección del pensamiento empresarial*. México: Sistema de Información Contable y Administrativa Computarizados, S.A de C. V.
- Dabrek, T.E. & Haas, E. (1969). *Laboratory simulation of organizational stress*. *American Sociological Review*, 34(2), 223-238.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1991). *Comportamiento humano en el trabajo*. (8ª Ed.). México: Mc Graw Hill.
- De Araujo, R.P. (2009). *El clima organizacional en la gestión empresarial: su consideración en el diseño del balanced scorecard* [Tesis doctoral]. Universidad de Granada, Brasil.
- De Arquer, M.I., Daza, F.M. y Nogareda, C. (1995) *Ambigüedad y conflicto de rol*. *Notas Técnicas de Prevención edición electrónica (NTP-e 388)*. Recuperado de <http://www.mtas.es/insht/ntp/GPcompom.htm>

- De Jong, F. (2008). Súper empresas 2008, los lugares en donde todos quieren trabajar. *Revista Expansión*, 39(990), 04-108.
- De la Rosa, A. Lozano, O. y Rodríguez, R.L. (2008). El clima organizacional en el contexto de los procesos de intervención: algunas reflexiones a partir del caso de una organización pública. VI Congreso Internacional de Análisis Organizacional. México: Universidad Autónoma de Nayarit.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments. An multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 19(1), 12-23. DOI: 10.1027//1015-5759.19.1.12
- Densten, I. L. (2001). Re-thinking burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 22(8), 833-847. DOI:10.1002/job.115
- Dessler, G. (1996). *Organización y Administración, Enfoque Situacional*, México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Días, J. (marzo, 2005). Evaluación y reformas de la educación superior en América Latina. *Perfiles Educativos Tercera Época*, 18, 31-44. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/132/13210803.pdf>
- Díaz, D., Galván, H.A. y Ocampo, L. E. (2008). El análisis del clima organizacional, una visión dual: El caso de Cal Metropolitana. En *Emprendurismo, cultura, clima y comunicación organizacional y su aplicación a la pequeña y mediana empresa en la Zona Metropolitana de Guadalajara*, México. 136-175. México: Grupo EUMEDNET.
- Diduo, S, y Gérard, E. (2010). *El Sistema Nacional de Investigadores, veinticinco años después*. México: ANUIES.
- Downey K.H., Hellriegel D., Phelps M, & Slocum, J.W. (julio, 1974). Organizational climate and job satisfaction: a comparative analysis. *Journal of Business Research*, 2(3), 233-248.
- Du Brin, A. J. (1974). *Fundamentals of organizational behavior: An applied perspective*. Pergamon Press: New York.
- Dutra, F., Pieter, A., Jeha, M.B., Magalhães, J.G., Oliveira, D., y Benedetti, L. (2007). Síndrome de burnout em residentes da universidade federal de Uberlândia. *Revista Brasileira de Educação Médica*, 29(31)137-146. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rbem/v31n2/03.pdf>
- Dye, T.R. (1987). *Understanding Public Policy*. (6th. Edition), Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.

- Edel, R., García, A, y Casiano, R. (2007). Clima y compromiso organizacional [Versión electrónica], Vol. I. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros/2007c/340/index.htm>
- Edelwich, J, & Brodsky, A. (1980). Burn-out: stages of disillusionment in the helping professions. New York, NY: Human Sciences Press.
- El Sahili, L.F. (2011). Docencia: riesgos y desafíos. México: Trillas.
- Evers, W.J., Tomic, W, y Brouwers, A. (2004). Burnout among teachers, students' and teachers' perceptions compared. *School Psychology International*, 25 (2), pp.131-148. DOI: 10.1177/0143034304043670
- Farber, B. (1984). Teacher Burnout: Assumptions, Myths, and Issues. *Teachers College Record*, 86(2), 321-338.
- Farfán, M.C.C. (2006). Construcción, validez y confiabilidad de un instrumento para medir satisfacción laboral en mujeres [Tesis doctoral], Universidad Iberoamericana, México, D.F.
- Fernández, T. (julio, 2004). Clima organizacional en las escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 2(2), 43-68. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=55120205>
- Fernández, T. (julio, 2004). Clima organizacional en las escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 2(002), 43-68. Recuperado de <http://www.ice.deusto.es/rinace/reice/vol2n2/Tabare.pdf>.
- Freudenberger, H.J, & Nort, G. (1985). Women's Burnout. London: Penguin Books.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Galaz, J. (2002). La satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal. *Perfiles Educativos*, 24, 096, 47-72. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/busador/search.jsp?query=galaz>
- Gamero, C. (2007). Satisfacción laboral y tipo de contrato en España. *Investigaciones económicas*, 31(03), 415-444.
- Ganster, D, & Schaubroeck, J. (1991). Work, stress and employee health. *Journal of management*, 17, 235-271.

- Garcés de los Fayos R. E. (diciembre, 2003). El burnout. Trabajo presentado en el Simposio de 2003 en Aspectos psicosociales del estrés ocupacional de la Universitat Jaume I. Recuperado el 7 de noviembre de 2004, de <http://www.salves.com.br/virtua/burnout.htm>
- García, I. (2006). La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo [Tesis doctoral]. Universidad de Granada, España. Recuperado <http://hera.ugr.es/tesisugr/16486845.pdf>
- García, M, y Velandrino, A. (1992). EPB: Una escala para la evaluación del burnout profesional de las organizaciones. *Anales de Psicología*, 8 (1-2), 131-138.
- García, M., Luján, M. E, y Martínez, M. A. (2007). Satisfacción laboral del personal de salud. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del seguro Social*. 15-2, 63-72. Recuperado de <http://www.imss.gob.mx/NR/rdonlyres/F74636A9-F06D-41A5-9BF1-D7F20359344A/0/RevEnf2022007.pdf>
- García-Izquierdo, M., Llor, B, y Sáez, C. (1994). Estudios de dos medidas de burnout en personal sanitario. *Psiquiatría*, 10, 180-184.
- Garza, J. (2000). *Administración contemporánea*. (2ª. ed.). México: Trillas.
- Gholipur, A., Saeidinejad, M, y Zehtabi, M. (2009). The explanation of anti-citizen ship behaviors in the workplaces. *International Business Research*, 2(4), 76-86.
- Gil, M.D., Bolio, C, y López, G. (2010). La constitución y consolidación de Cuerpos Académicos en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana. En J.B. Castañeda (Ed.). *Los Cuerpos Académicos del PROMEP*, Tomo II (pp.237-246). Culiacán, Sinaloa, México, Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Gil-Monte, P. (2002a). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach burnout inventory-general survey. *Salud Pública de México*, 44(1), 33-40. Recuperado de <http://www.insp.mx/salud/index.html>.
- Gil-Monte, P. (2002b). The influence of gender on the development of Burnout syndrome process in nursing professionals. *Psicologia em Estudo*, Maringá, 7(1), 3-10. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722002000100003&lng=pt&nrm=iso

- Gil-Monte, P. R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P. R, y Moreno, B. (2007). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Grupos profesionales de riesgo. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P, y Peiró, J. (1999). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 11(3), 679-689.
- Gil- Monte, P. y Peiró, J.M. (2009). Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse. Madrid, España: Editorial Síntesis, S.A.
- Gil-Monte, P, y Zúñiga, L. C. (enero, 2010). Validez factorial del cuestionario para la evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) en una muestra de médicos mexicanos. *Universitas Psychologica*, 9(1), 169-178.
- Gil-Monte, P., Rojas, S, y Sandoval, J. (mayo, 2009). Validez factorial del cuestionario para la evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos. *Salud Mental*, 32(3), 205-214.
- Gisbert, M.F., Garcés de los Fayos, E, y Montesinos, M.D. (2008). Burnout en fisioterapeutas españoles. *Psicothema*, 20(3), 361-368.
- Goddard, R, & O'Brien, P. (30 November - 3 December 2003). Are beginning teachers with a second degree at a higher risk of early career burnout? Richard Goddard School of Human Services Griffith University Logan Campus University Drive. International Education Research Conference, Auckland, New Zealand. Recuperado de <http://www.aare.edu.au/03pap/god03015.pdf>.
- Goetz, J.P, y Le Compte, M.D. (1988). Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa. Madrid, España: Ediciones Morata.
- Goldman, P, & Chang, D. (1992, Abril). The consequence of role conflict and role ambiguity among junior high school administrator in Taiwan. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, San Francisco, E.U.A. pp. 1-20. Recuperado de <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED346567.pdf>
- González, T., Landero, R, y Moral, J. (mayo, 2009). Cuestionario de Burnout para amas de casa (CUBAC): evaluación de sus propiedades psicométricas y del Modelo Secuencial de Burnout. *Universitas Psychologica*, 8(2), 533-543.

- Gormley, D.K. (2005). Organizational climate, role ambiguity, role conflict and nurse faculty work balance: Influence on organizational commitment and turnover intention [Tesis Doctoral]. Universidad de Cincinnati, United States. Recuperado de la Base de datos ProQuest.
- Guerrero, B. E. (junio, 2003). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de psicología*, 19, 145-158. Recuperado de <http://www.invenia.es/oai:dialnet.unirioja.es:ART0000015651>
- Guerrero, J, y Puerto, Y.I. (2007). Productividad, trabajo y salud: la perspectiva psicosocial. *Revista Colombiana de Psicología*, 16, 203-234.
- Guillén, C. (Coord.) (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana.
- Halbesleben, J.R. & Buckley, R.M. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879. doi:10.1016/j.jm.2004.06.004
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados* (2ª. Ed.). México: Prentice Hall.
- Hellriegel, D, y Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento organizacional*. (12ª. ed.). Editorial CENGAGE Learning.
- Hellriegel, D., Jackson, S.E. & Slocum, J. W. Jr. (2005). *Administración. Un enfoque basado en competencias*. (10ª. Ed). México: International Thomson Editores, S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. Baptista P, y Robfer, E.A. (2007). Exploración del modelo de los valores de competencia en el medio laboral mexicano. Protocolo de tesis doctoral. Universidad Central. Recuperado de http://highered.mcgraw-hill.com/sites/dl/free/9701057538/364290/caso_estudio_2_protocolo_estudio_organizaciones.pdf
- Hernández, R., Fernández, C, y Baptista P. (2006). *Metodología de la investigación*. (4ª. ed). México: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C, y Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª. Ed). México: McGraw Hill.
- Hernández, S. (1994). *Introducción a la administración. Un enfoque teórico práctico*. México: McGraw-Hill Interamericana de México.

- Herranz, J., Reig, A., Cabrero, J., Ferrer, R, y González, J. P. (2007). La satisfacción laboral de los profesores universitarios. En Frau, M.J. y Saulea, N. (Eds.). Modelos de organización de profesores en la educación universitaria, 2, 157-172. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2762438>
- Herzberg, F. (1986). Una vez más ¿cómo motivar a sus empleados? Clásicos Harvard de la Administración. 1, 75-84
- Hill, CH, y Jones, G. (1996). Administración estratégica. Un enfoque integrado (3a. ed.) (M. Bernal. Trad.) Bogotá, Colombia: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Hiscott, R, & Connop, P. (1989). Job stress and occupational burnout: gender differences among mental health professionals. *Sociology & Social Research*, 74(1), 10-15.
- Hitt, M.A., Ireland, R.D, y Hoskisson, R.E. (2008). Administración estratégica. Competitividad y globalización. Conceptos y casos (7a. ed.) (P. Mascaro. Trad.) México: Thomson.
- Homer, C. H. (september, 2001). Police officer burnout: A partial replication of Maslach's burnout inventory. *Michigan State University. Police Quarterly*, 4(3), 343-360.
- Hoy, W. K., & Clover, S. I. R. (1986). Elementary School Climate: a revision of the OCDQ. *Educational Administration Quarterly*, 22 (1), 93-110.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (1982) Educational administration: theory, research and practice. (2a. Ed.). New York: Random House.
- Hoy, W.K., Hoffman, J. Sabo, D, & Bliss, J. (1986). The organizational climate of middle schools. The development and test of the OCDQ-RM. *Journal of Educational Administration*, 34(1), 41-59.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT] (1995). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Jackson, S.E, & Schuler, R.S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36, 16-78. Recuperado de la base de datos de ProQuest.
- Jaramillo, F., Prakash, J, & Boles, J. (2011). Workplace Stressors, Job Attitude, and Job Behaviors: Is Interpersonal Conflict the Missing Link? *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 331(3), 339-356. DOI 10.2753/PSS0885-3134310310.

- Johnston, H.R. (1976). A new conceptualization of source of organizational climate. *Administrative Science Quarterly*, 21, 95-103.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., y Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress. Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Katz, D., & Kahn, R. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Kerlin, J. (2001). A comparison of role task/environment stress experienced by beginning academic and career-technical teachers in Southwestern Ohio Career-Schools [Tesis Doctoral]. Miami University, Oxford, Ohio United States. Recuperado de la Base de datos de ProQuest.
- Kirk-Brown A., & Wallace D. (2004). Predicting burnout and Job satisfaction in work place counselors: the influence of rol stressors, job challenge and organizational knowledge. *Journal of employment counseling*, 41, 29-37
- Kottkamp, R.B., Mulhern, J.A., & Hoy, W.K. (1987). Secondary school climate: A revision of the OCDQ. *Educational Administration Quarterly*, 23, 31—48.
- Kreitner, R., y Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las organizaciones*. España: Mc Graw Hill.
- Krejcie, R.V. y Morgan, D.W. (1970). Determining simple size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Kushnir, T., y Melamed, S. (1992). The gulf Ward and its impact on burnout and wellbeing of working civilians, *Psychology Medicine*, 22(4), 987-995.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1977). Teacher stress: A review. *Educational Review*, 29, 299-306.
- Laca, F., Mejía, J.C., y Gondra, J.M., (2006). Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental. *Psicología y Salud*, 16(001), 87-92.
- Lamoyi, C.L. (2007). *La organización social de la escuela: clima organizacional en escuelas secundarias técnicas y generales del estado de Tabasco [Tesis doctoral, inédita]*. Universidad Autónoma de Querétaro. México.

- Lastra, R., y Kepowicz, B. (2006, mayo). PROMEP-SNI: Hito respecto al bien ser personal y el bien estar colectivo. *Reencuentro*, 45, 1-19. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=34004505>
- Lee, R.T., & Ashforth, B.E. (1993). A further examination of managerial burnout: Toward an integrated model, *Journal of Organizational Behavior*, 14(1), 3-20.
- Leiter, M.P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297-308. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030090402>
- Litwin, G.H., & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press.
- Llorent, L., Salanova, M., Martínez, I., y& Schaufeli, W. (2008). Extension of the Job Demands-Resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time. *Psicothema*, 20(3), 354-360.
- Lloret, S., González V., y Peiró J.M. (1995). El estrés de rol en enfermeras un modelo causal. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 48(3), 393-405.
- López-Araujo, B., Osca, A., y Peiró J.M. (2007). El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral. *Psicothema*, 19(1), 81-87. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/3331.pdf>
- López-Ibor, J, y Valdés M., (2002). *DSM-IV-TR. Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. Texto revisado*. Barcelona: Masson
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics, living with them, working with them*. New York: Addison-Wesley Publishing Co.
- Magaña, D.E. (2013). *Factores Organizacionales que inhiben el Desempeño Académico*. Tabasco, México. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Magaña, D.E., y Sánchez, P.A. (2008). Síndrome de Desgaste Emocional en Investigadores Mexicanos. *Interamerican Journal of Psychology*, 42(2), 353-362.
- Magaña, D.E. y Sánchez, P.A. (noviembre, 2007). Síndrome de desgaste emocional en el sistema nacional de investigación. *Trabajo*

- presentado en el IX Congreso Nacional de Investigación Educativa. Mérida, Yucatán, México.
- Magaña, D.E., Aguilar, N. & Sánchez, P.A. (2014). Burnout among reearch teams: evidence form Mexican ‘Cuerpos Académicos’. *Business Education & Accreditation*, 6(2), 35 – 46. Magaña, D.E., Aguilar, N., y Surdez, E.G. (julio, 2010). Burnout en Grupos de Investigación. Caso Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Trabajo presentado en el 6to. Congreso Internacional de Docencia Universitaria e Innovación. Barcelona, España.
- Magaña, D.E., Surdez, E.G., y Guzmán, C. (noviembre, 2008). Síndrome de desgaste emocional y su relación con el conflicto y ambigüedad de rol. Caso Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Trabajo presentado en el VI Congreso Internacional de Análisis Organizacional. Nuevo Vallarta, Nayarit, México.
- Magaña, D.E., Surdez, E.G., y Zetina, C.D. (2012). Ambigüedad de rol en Investigadores Mexicanos. *Revista Internacional de Administración y Finanzas*, 5(3), 69-87.
- Magaña, M.A. (2000). Mejoramiento del desempeño docente en la Universidad de Colima a través de la formación de Cuerpos Académicos [Tesis de maestría]. Universidad de Colima, Colima, México. Recuperado de http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Martha%20Alicia%20Maga%c3%B1a%20Echeverria.pdf
- Maldonado, A. (enero, 2000). Los organismos internacionales y la educación en México. El caso de la educación superior y el banco mundial. *Perfiles Educativos*, 87, 1-19. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13208704>
- Manso, J. (2006). Estructura factorial de Maslach burnout inventory - Versión human services survey - en Chile. *Interamerican Journal of Psychology*. 40 (1), 111-114. Recuperado de <http://www.psicorip.org/Resumos/PerP/RIP/RIP036a0/RIP04012.pdf>
- Marrau, C. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en Humanidades Universidad Nacional de Fundamentos en Humanidades*, 5(010), 53-68. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=18401004>
- Martínez, M. (2006). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa* (2ª. ed.). México: Trillas.

- Martínez, P.C., Rico, R.M., Preciado, S.E. (2006) Evolución de los Cuerpos Académicos en la Universidad de Guanajuato. *Acta Universitaria*, 16, 003, pp.15-24. Recuperado el 5 de mayo de 2008 de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=41600302>
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113. Recuperado de <http://www.rci.rutgers.edu/~sjackson/PDF/TheMeasurementofExperiencedBurnout.pdf>
- Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *The truth about burnout. How organizations cause personal stress and what to do about it.* San Francisco, California: Jossey Bass Publishers.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: new directions in research and intervention. *Psychological Science*, 12(5), 189-192. DOI 10.1111/1467-8721.01258
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory: Manual (3rd Ed.)*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397 - 442. Recuperado de <http://arjournals.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Matud, M.P., García, M., y Matud, M.J. (2002). Estrés laboral y salud en el profesorado: un análisis diferencial en función del género y del tipo de enseñanza. *International journal of clinical and health Psychology*. 2, 003, 451-465.
- Mazur, P.J., & Lynch, M.D. (1989). Differential impact of administrative, organizational, and personality factors on teacher burnout. *Teaching and Teacher Education*, 5, 337-353.
- Meliá, J.L. y Peiró, J.M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23 [The measurement of job satisfaction in organizational settings: The Job Satisfaction Questionnaire]. *Psicologemas*, 5, 59-74.
- Meliá, J.L., Zornoza, A., Sanz, M.J., Morte, M.P. y González, V. (1987). La incidencia de los factores del conflicto de rol y de la ambigüedad de rol sobre los factores de la satisfacción laboral. *Actas del Segundo Congreso Nacional de Evaluación Psicológica*. Madrid. Recuperado de http://www.uv.es/melajl/Papers/1987_Melia_Factores.pdf
- Mendenhall W. (1990). *Estadística para administradores*. México: Grupo editorial iberoamericana.

- Mercado, P., y Toro, F. (2008). Análisis comparativo del clima organizacional en dos universidades públicas de Latinoamérica. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 27(1), 5-15. Recuperado de http://67.225.180.73/~cincelce/Revistas/suscripcion/Rev27_1/Rev27_n1_cap1.pdf
- Molina, N., y Pérez, I. (diciembre, 2006). El clima de relaciones interpersonales en el aula un caso de estudio. *Paradigma*, 27(2), 193-219.
- Morales, P. (2011). El análisis factorial en la construcción e interpretación de test, escalas y cuestionarios. Universidad Pontificia Comillas, Madrid. Recuperado de: <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/AnalisisFactorial.pdf>
- Moreno, B., Oliver, C., y Aragoneses, A. (1993). Configuración específica del estrés laboral asistencial en el profesorado de educación media. Madrid: Centro Nacional de Investigación Educativa (CIDE).
- Morgan, D. (1998). *Focus group as qualitative research*. Londres: Sage.
- Moriana, J.A., y Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=33740309>
- Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Sisso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento. *Sapiens*, 7(1), 43-57.
- Moshe, T., & Horenczynk, G. (2003). Diversity-related burnout among teachers. *Teaching and Teacher Education*, 19, 397-408.
- Mosley, D., Megginson, L., y Pietri, P. (2005). *Supervisión: la práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajo y su motivación*. (6ª. ed.). México: Thomson.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo. Una introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. Barcelona: Desclee de Brouwer.
- Murillo. S., Calderón, G., y Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de administración*. 16 (25), 109-137.
- Nagy, S. (1985). Burnout and selected variables as components of occupational stress. *Psychological Reports*: 56, 195-200. DOI: 10.2466/pr0.1985.56.1.195.

- Newell, S. (2002). *Creando organizaciones*. España: International Thompson Editores.
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. (12ª Ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*. New York: MacGraw-Hill.
- Onyemah, V. (2008). Role ambiguity, role conflict, and performance: Empirical evidence of an inverted-U relationship. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 3, 299 - 313.
- Oplatka, I. (2002). Women principals and the concept of burnout: an alternative voice? *International Journal of Leadership in Education*, 5(3), 211-226. DOI: 10.1080/136031200112873
- Osca, A., González-Camino, G., Bardera, P., y Peiró, J. (2003). Estrés de rol y su influencia sobre el bienestar físico y psíquico en soldados profesionales, *Psicothema*, 15(1), 54-57. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/>
- Oshagbemi, T. (2003) Personal correlates of job satisfaction: empirical evidence from UK universities. *Internacional Journal of Social Economics*, 12, 1210-1232.
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27-34.
- Palma, S. (2009). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *El Cid Editor/apuntes*, 21. Recuperado el de la Base de Datos de e-libro <http://site.ebrary.com/lib/mayabsp/docDetail.action?docID=10306925&p00=clima%20organizacional>
- Paula, I. (2005). Estudio de casos sobre el distrés laboral en profesionales de la educación especial. *Mapfre Medicina*, 16(1), 36-51.
- Payne, M. (1995). *Teorías contemporáneas del trabajo social. Una introducción...una crítica*. (J.R. Gutiérrez, Trad.). Barcelona, España: Ediciones Paidós.
- Payne, R., & Mansfield (1973). Relationships of perceptions of organizational climate to organizational structure, context and hierichal position. *Administrative Science Quarterly*, 18(4), 515-526.
- Pedrero, P.E., Puerta, G.C., Lagares, R.A., Sáez, M.A. y Farcia, B.I. (Enero, 2004) Estudio del burnout en profesionales de drogodependencias. *Doyma*, 6 (1), 5-15. Recuperado de <http://db.doyma.es/cgi-bin/wdbcgi.exe/doyma/mrevista.resumen?pident=13056395>

- Peiró, J.M., y Prieto, F. (1996). Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo. Madrid: Síntesis.
- Peña, T. (2007). La complejidad del análisis documental. Información, Cultura y Sociedad. 16, 55-81.
- Pfeffer, J. (1987). Variedad de las perspectivas. En C. Ramió y X. Ballart (Eds.), Lecturas de teoría de la organización vol. II. La dinámica organizativa: las últimas tendencias en teoría organizativa (pp. 9-35). Argentina: Colección Lecturas.
- Pines, A., & Kafry, D. (1978). Occupational tedium in the social services. Social Work, 23(6), 499-508.
- Pitney, W.A., Stuart, M.E. y Parker, J. (2008). Role strain among dual position physical educators and athletic trainers working in the high school setting. Physical Educator. 66(3), 157-168.
- Porter, M.E (1991). La ventaja competitiva de las naciones. Argentina. Javier Vergara.
- Powell, W. W., y Dimaggio, P. J. (2001). El Nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional. México, D.F: Fondo de Cultura Económica.
- Prieto, M. y Bermejo, L. (2006). Contexto laboral y malestar docente en una muestra de profesores de secundaria. Revista de Psicología del Trabajo y de Las Organizaciones, 22(1), 45-73.
- Raineri, A. (abril, 2006). Estilos de dirección como determinantes del clima laboral en Chile. Abante, 9(1), 3-33.
- Ramírez. M.A. (2009). La competitividad en la educación bajo el esquema neoliberal. Hitos de Ciencias Económico Administrativas. 15 (42), 56-58.
- Ramos, J., Peiró, J.M., y Ripoll, P. (2002). Condiciones de trabajo y clima laboral. En J.M Peiró, y F. Prieto (Eds.). Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto (pp37-90). Madrid: Síntesis.
- Raya, F., Moriana, A., y Herruzo, J. (2010). Relación entre el síndrome de burnout y el patrón de conducta tipo a en profesores. Ansiedad y Estrés, 16 (1), 61-70.
- Ritcher, F. (2001). Estadística para las ciencias sociales. México: McGraw Hill.
- Rizzo, J., House, R., y Lirtzman, S. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. Administrative Science Quarterly, 15, 2, 150 -164.

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10ª ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. P., y Coulter M. (1999). *Administración* (6ª ed.). (A. C. González, Trad.). México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13ª ed.). México: Pearson educación.
- Rodríguez, A. Díaz, F. Fuertes, F. Martín, M.A. Montalbán, M. Sánchez, E. y Zarco, V. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Madrid: UOC.
- Rodríguez, G., Gil, J., y García, E. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. (2ª. ed.). Málaga: Aljibe.
- Rosas, J.A. (2008). *El cambio en las universidades públicas estatales (UPES) de 1982 a 2004. Estudio de caso: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco [Tesis doctoral, inédita]*. Universidad Autónoma de Querétaro, México.
- Rosas, J., Magaña, D.E., y Guzmán, C. (mayo, 2008). Posibilidades de consolidación y crecimiento de los Cuerpos Académicos de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 14(39), 67 – 74.
- Rubio, J.J. (2004). Fuentes de estrés, síndrome de burnout y actitudes disfuncionales en orientadores de IES. Recuperado de, <http://www.psicopedagogia-aragon.org/Sindrome%20de%20Burnout%20en%20Orientadores.pdf>
- Rubio, H., y Jiménez, J. (2012). *Estadística aplicada al análisis en minitab*. México: Instituto Tecnológico de Chihuahua.
- Rutherford, B., Hamwi, A., Friend, S., & Hartmann, N. (2011). Measuring Salesperson Burnout: A Reduced Maslach Burnout Inventory for Sales Researchers. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 31(4), 429-440. DOI 10.2753/PSS0885-3134310405
- Salanova, M., Grau, R.M., y Martínez, I.M. (2005). Demandas laborales y conducta de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficiencia profesional. *Psicothema*, 17(3), 390-395.
- Salanova, S. M., Llorens G.S., y García-Renedo, M. (2003). ¿Por qué se están “quemando” los profesores? *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 28, 16-24. Recuperado de http://www.mtas.es/insht/revista/A_28_ST03.htm.

- Salinas, C., Laguna, J., y Mendoza, M. (1994). La satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica. *Salud pública de México*, 36, 001.
- Salinas, C., Laguna, J., y Mendoza, M. (1994). La satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica. *Salud pública de México*, 36(001), 22-29.
- Sandoval, M.C. (2012). El clima organizacional en las estrategias de gestión: El caso de los Cuerpos Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (Tesis doctoral). Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México.
- Sandoval, M., Magaña, D. y Surdez, E. (2013). Clima Organizacional en Profesores Investigadores de una Institución de Educación Superior. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 3(13). 1-24. Recuperado de <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/12035/18290>
- Sauter, S., Murphy, L., Hurrell, J. y Levi, L. (1998). Factores psicosociales y de organización. En *enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* (Vol. II, 34.2-34.3). Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Publicaciones.
- Schafer, R., Mendenhall, W., y Ott, L. (1981). Elementos de Muestreo. En G. Rendón y J.R. Gómez, (Trad.) México: Grupo Editorial Iberoamérica. (Trabajo original publicado en 1971).
- Schaufeli, W. (2005). Burnout en profesores: Una perspectiva social del intercambio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1/2), 15-35.
- Schein, E. (1996). Culture: The missing concept in organization studies. *Administrative Science Quarterly*; 41(2), 229-240.
- Schneider, B.; Bowen, D.; Ehrhart, M., & Holcombe, K. (2000). The climate for service. Evolution of a concept. En Ashkanasy, N.; Wilderom, Celeste & Peterson, M. (editors). *Handbook of Organizational Culture & Climate*. California: Sage Thousand Oaks.
- Schoenardie, C., Palazzo, C., Carlotto, M., y Rangel, D. (2009). Fatores associados à síndrome de burnout em funcionários públicos municipais. *Psicologia: Teoria e Prática*, 11(2), 69-82.
- Schultz, D. (1998). *Psicología Industrial*. México: Interamericana.
- Schulz, J., & Auld, C. (2006). Perceptions of role ambiguity by chairpersons and executive directors in Queensland sporting organizations.

- Sport Management Review, 9 (2), 183-201. Recuperado de la base de datos de EBSCO Host.
- Schwab, R., Jackson, S., & Schuler, R. (1986). Educator burnout: sources and consequences. *Educational Research Quarterly*, 10(3), 14 -30.
- Secretaría de Educación Pública, [SEP]. (2006). Programa de Mejoramiento del Profesorado. Un primer análisis de su operación e impactos en el proceso de fortalecimiento académico de las universidades públicas. México: Autor Recuperado de <http://promep.sep.gob.mx/infgene/PROMEpanalisis1.pdf>
- Secretaría de Educación Pública, [SEP]. (2007). Programa Sectorial de Educación 2007-2012. México: Autor Recuperado de http://www.sep.gob.mx/es/sep1/programa_sectorial
- Secretaría de Educación Pública, [SEP]. (2009a). Base de datos de Cuerpos Académicos del Programa de Mejoramiento al Profesorado. Recuperado de <http://promep.sep.gob.mx/inge.htm>
- Secretaría de Educación Pública, [SEP]. (30 de diciembre de 2009b). Reglas de Operación del Programa de Mejoramiento del Profesorado. Diario Oficial de la Federación. Acuerdo número 526 Segunda Sección. Recuperado de http://promep.sep.gob.mx/reglas/Reglas_PROMEP_2010.pdf
- Secretaría de Educación Pública. [SEP]. (31 de diciembre de 2010). Acuerdo número 568 por el que se emiten las reglas de operación del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP). Diario Oficial de la Federación, 1-90. Recuperado de http://promep.sep.gob.mx/reglas/Reglas_PROMEP_2011.pdf
- Secretaría de Educación Pública, [SEP]. (31 de diciembre de 2011). ACUERDO número 623 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de Mejoramiento del profesorado (PROMEP). Diario Oficial de la Federación. Primera sección. Recuperado de http://promep.sep.gob.mx/reglas/Reglas_PROMEP_2012.pdf
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. En: C. L. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. (pp. 26-48). New York: Wiley & Sons.
- Slipak, O.E. (1996). Estrés Laboral. *Alcmeon*, 19(4). Recuperado de http://www.alcmeon.com.ar/5/19/a19_03.htm
- Smith, K. (2008). Impact of work-related stressors associated with part-time clinical affiliate status on role strain among nursing faculty

- in Baccalaureate Nursing Education [Tesis Doctoral]. University of Northern Colorado, United States.
- Smith, P.C., Kendall, L.M., y Hulin, C.L. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand McNally.
- Solís, P. (2000, noviembre). El modelo de gestión socioeconómica del ISEOR: características y dispositivos estructurales. Quinta mesa. En M. Fernández y H. Savall (Coords.), 1er Coloquio Internacional: El modelo de gestión socioeconómica en organizaciones mexicanas. Programa Ecos-Norte. (215-235). México-Francia: UAM – ISEOR.
- Soto, E. (1997). La productividad ¿Nuevo paradigma del salario universitario? El caso de la UAM. Política y Cultura, 009, 149-175. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/267/26700909.pdf>
- Starrin, B., Larsson, G., & Styborn, S. (1990). A review and critique of psychological approaches to the burnout phenomenon. Scandinavian Journal of Caring Sciences, 4(2) 83-91.
- Surdez, E.G. (2013). Conflicto y ambigüedad de rol en profesores investigadores de Cuerpos Académicos: el caso de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (Tesis doctoral). Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México.
- Surdez, E.G., Magaña, D.E., Aguilar, N., y Sandoval, M.C. (julio, 2010). Conflicto de Rol en el ámbito académico del profesor - investigador. Caso Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Trabajo presentado en el 6to. Congreso Internacional de Docencia Universitaria e Innovación. Barcelona, España.
- Surdez, E., Magaña, D. y Sandoval, M. (2015). Conflicto de rol en Profesores Universitarios Integrantes de Cuerpos Académicos. Perfiles Educativos. 147(37), 103-125. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44729878017>
- Tack, M., y Patitu, C. (2000). Faculty Job Satisfaction: Women and Minorities in Peril. Eric Digest.
- Tage, K. (2007). El ambiente psicosocial de trabajo y salud. V Foro ISTAS de salud laboral: organización del trabajo y riesgos psicosociales. Barcelona, España, pp. 9-34. Recuperado de <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3238>
- Teichler, U. (2010). Sistemas comparados de educación superior en Europa. Marcos conceptuales, resultados empíricos y perspectiva de futuro. Barcelona, España: Ediciones Octaedro, S.L.

- Thompson, A., Strickland, A.J. y Gamble, J.E. (2008). *Administración estratégica*. (15a. ed.) (F.J. Dávila y R. Martín. Trad.). México: McGraw Hill.
- Topa, G., y Morales, F. (diciembre, 2005). El síndrome de burnout y sus efectos en la salud: el papel de la ruptura de contrato psicológico en una muestra de funcionarios de prisiones españolas. *Revista Mexicana de Psicología*, 22(2), 481-490.
- Triola, M. (2000). *Estadística elemental*. (7ª Edición). México: Addison Wesley.
- Universidad Autónoma de Querétaro. (2011). Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente. Recuperado de http://www.supauaq.org.mx/home/news/ConvEst_2011.pdf
- Universidad de Málaga (s.f.). Las políticas educativas de los organismos internacionales: Banco Mundial, UNESCO, OCDE y BID. Eumed.net, biblioteca virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros/2010a/634/politicas%20educativas%20de%20los%20organismos%20internacionales.htm>
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, [UJAT]. (1985). *Estatuto del Personal Académico*. Tabasco, México: Autor.
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, [UJAT]. (1987, 19 de diciembre). *Ley Orgánica de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*. Decreto 0662. Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Tabasco.
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, [UJAT]. (1989). *Estatuto General de la U.J.A.T. Tabasco*, México: Autor.
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, [UJAT]. (2003). *Políticas y lineamientos para la investigación en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*. Tabasco, México: Autor.
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, [UJAT]. (2006). *Reglamento del Programa Institucional de Tutorías*, Tabasco, México: Autor. Recuperado de http://www.archivos.ujat.mx/2011/dese/PIT/1_REGLAMENTO_PROGRAMA_INSTITUCIONAL_TUTORIA.pdf
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, [UJAT]. (2008). *Plan de Desarrollo Institucional 2008-2012*. México: Autor.
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, [UJAT]. (2009). *Manual de Normas Presupuestarias para la Administración de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*. Tabasco, México: Autor

- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, [UJAT]. (2011a). Contrato Colectivo de Trabajo 2011-2013. Tabasco, México: Autor
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, [UJAT]. (2011b). Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (ESDEPED). Comisión Dictaminadora 2011. Tabasco, México: Autor
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, [UJAT]. (2011c). Tercer Informe de Actividades 2010. Segundo periodo M.A. Candita V. Gil Jiménez. Tabasco, México. Autor.
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, [UJAT]. (2012a). Cuarto Informe de Actividades 2011. M.A. Candita V. Gil Jiménez. Tabasco, México. Autor.
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, (2012b). Convocatoria del Reconocimiento al Mérito Científico 2012. UJAT. Recuperado el 15 de marzo de 2012 de: <http://www.ujat.mx/interioradentro.aspx?NODO=109&ID=17404>
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, (2012c). Convocatoria del Reconocimiento al Mérito Académico 2012. UJAT. Recuperado el 15 de marzo de 2012 de: <http://www.ujat.mx/interioradentro.aspx?NODO=109&ID=17403>
- Varela, P.I., Ferreiro, Fontao, L.F., y Martínez, A.M. (mayo, 2004). Satisfacción laboral de los odontólogos y entomatólogos del servicio gallego de salud. *Revista Española de Salud Pública*, 78(003), 399-402. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/170/17078310.pdf>
- Vázquez, R., y Guadarrama, J.J. (2001). El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior. *Tiempo de educar*, 3(5), 105-131. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=31103505>
- Vega, D., Arévalo, A., Sandoval, J., Aguilar, M.C., y Giraldo, J. (julio, 2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005). *Diversitas, Perspectivas en Psicología*. Universidad Santo Tomás, 2(02), 329-349. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/html/679/67920212/67920212.html>
- Vieira, I., Ramos, A., Martins, D., Bucasio, E., Benavides-Pereira, A., Figueira, I., & Jardim, S. (2006). Burnout in psychiatric practice: a case report. *Educ. Soc.* [online], 28(3), 352-356. Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-81082006000300015&lng=es&nrm=iso

- Villa, E.M., Pons, R.A., y Castellanos, J.R. (septiembre, 2005). Clima organizacional y control de gestión en la educación superior. El caso de una Universidad. *Revista Cubana de Educación Superior*, 25(3), 103-110. Recuperado de <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?hid=106&sid=3f3cd09d-ab44-450e-af63-27832e801335%40sessionmgr115&vid=6>
- Vinaccia, S., y Alvaran, L. (2004). El síndrome del burnout en una muestra de auxiliares de enfermería: un estudio exploratorio. *Universitas Psychologica*, 3(1), 35-45.
- Vroom, V. (1962). Ego-involvement, job satisfaction and, job performance. *Personnel Psychol*, 15, 159-177.
- Walker, G. (1986). Burnout: From Metaphor to Ideology, *Canadian Journal of Sociology*. 11(1), 35-55. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/3340447>
- Wallace, J., & Brinkerhoff, M. (1991). The measurement of burnout revisited. *Journal of Social Service Research*, 14, 85-111.
- Wang, P. (2005). The examination of six dimensions of teacher empowerment for Taiwanese elementary schools teachers. *Journal of American Academy of Business*, 6(1), 214-218.
- Warr, P., Cook J., & Wall T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 11-28.
- Warr, P.B. (1999). Well-being and the workplace. In D. Kahneman, E. Diener y N. Swchwarz (Eds.) *Wellbeing: The Foundation or Hedonic Psychology*. New York: Russell Sage Foundation.
- Watkin, C., & Hubbard, B. (2003). Leadership motivation and the drivers of share price: the business case for measuring organizational climate. *Leadership and Organization Development Journal*, 24(7), 380 – 386.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G., & Lofquist, L. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire: Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*. Minneapolis: University of Minnesota (Vocational Psychology Research). York: John Wiley & Sons
- Werther, W.B., y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las empresas* (6ª. ed.). México: McGraw-Hill.
- Whitaker, K.S. (1996). Exploring causes of principal burnout. *Journal of Educational Administration*, 34(1), 60 – 71. Recuperado de <http://www.emeraldinsight.com/10.1108/09578239610107165>

- Yousef, D.A. (2000). Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western setting. *Personnel Review*. 29(5), 567 – 592.
- Zalaquett, C., & Wood, R. (1997). *Evaluating Stress: A Book of Resources*, Volume I. Lanham, Md., & London: The Scarecrow Press, Inc.
- Zepeda, S., & Kruskamp, B. (2007). High School Department Chairs - Perspectives on Instructional Supervision. *The High School Journal*. 90(2), 44-54.
- Zuriraga, R. González, P., y Martínez, A. (2007). Prevención psicosocial del burnout en organizaciones laborales. En P. Gil-Monte y Moreno, B. *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)*. Grupos Profesionales de Riesgo (pp. 71-82). Madrid, España: Ediciones Pirámide.

Apéndice A

Cuestionario completo

Apreciable maestro, el siguiente cuestionario tiene el objetivo de conocer su percepción sobre algunos aspectos de la institución; es anónimo y confidencial y tan sólo le tomará aproximadamente 15 minutos contestar las preguntas. Agradecemos su colaboración para este proyecto de investigación.

División a la que pertenece: _____

Estado civil: Soltero Casado

Género: Hombre Mujer

Antigüedad: Años Edad: Años

Pertenece al SNI: Sí No Posee Perfil PROMEP: Sí No

Desempeña actualmente un cargo administrativo: Sí No

Instrucciones para el llenado del cuestionario

Por favor, lea cuidadosamente las instrucciones, es importante para un llenado rápido del cuestionario.

A continuación se le presenta una serie de enunciados relacionados con el trabajo del profesor en la universidad, opine marcando el número en las columnas de la derecha de acuerdo a la siguiente escala:

| | |
|--------------------------------|---|
| Totalmente en desacuerdo | 1 |
| En desacuerdo | 2 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 3 |
| De acuerdo | 4 |
| Totalmente de acuerdo | 5 |

Por favor, no deje ningún reactivo sin contestar. **Si no está seguro, déjese guiar por su primer impulso.**

Por favor, una vez que termine, devuelva el cuestionario a la persona encargada.

¡Adelante y mil gracias!

| Síndrome de Desgaste Emocional En la universidad ... | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|---|--------------------------|---------------|--------------------------------|------------|-----------------------|
| Me siento cansado al final de la jornada de trabajo. | | | | | |
| Me siento fatigado cuando me levanto para ir a trabajar. | | | | | |
| Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo. | | | | | |
| Siento que mi trabajo me está desgastando. | | | | | |
| Me siento frustrado en mi trabajo. | | | | | |
| Creo que trato a los(as) alumnos(as) como si fueran objetos. | | | | | |
| Siento que me he vuelto insensible (duro) con la gente. | | | | | |
| Me preocupa que el trabajo me endurezca emocionalmente. | | | | | |
| Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis alumnos(as). | | | | | |
| Siento que los alumnos(as) y/o papás me culpan por algunos de sus problemas. | | | | | |
| Siento que trato (manejo) eficazmente los problemas de mis alumnos(as). | | | | | |
| Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de los alumnos(as). | | | | | |
| Siento que puedo crear fácilmente un clima agradable con mis alumnos(as). | | | | | |
| Me siento estimulado después de trabajar con mis alumnos(as). | | | | | |
| Siento que consigo muchas cosas valiosas (útiles) en mi tarea docente y de investigación. | | | | | |

| <p style="text-align: center;">Conflicto de rol En la universidad ...</p> | <p style="text-align: center;">Totalmente en desacuerdo</p> | <p style="text-align: center;">En desacuerdo</p> | <p style="text-align: center;">Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> | <p style="text-align: center;">De acuerdo</p> | <p style="text-align: center;">Totalmente de acuerdo</p> |
|---|--|---|--|--|---|
| Trabajo con normas contradictorias. | | | | | |
| La normatividad dificulta la realización eficiente de mi trabajo. | | | | | |
| Las diferencias en la normatividad entre los sistemas de evaluación dificultan el logro de mis metas. | | | | | |
| Los indicadores de los diversos sistemas de evaluación son contradictorios. | | | | | |
| Se me han asignado obligaciones que generan conflicto con mis valores personales. | | | | | |
| Me siento forzado a realizar actividades que no me agradan. | | | | | |
| Lograr los estándares de desempeño exigidos está afectando negativamente mis valores personales. | | | | | |
| Me obligan a realizar acciones contrarias a mis valores. | | | | | |
| Prefiero trabajar de forma autónoma que con los miembros del cuerpo académico. | | | | | |
| Me incomoda la forma de trabajar de algún miembro del cuerpo académico. | | | | | |
| Es difícil el trabajo en equipo en el cuerpo académico. | | | | | |
| Es difícil llegar a consensar acuerdos en el cuerpo académico. | | | | | |
| Me solicitan realizar trabajos para los cuales no recibo apoyo económico. | | | | | |
| Tengo que utilizar dinero propio para cumplir mis actividades. | | | | | |
| Me piden trabajos sin los materiales para realizarlos. | | | | | |
| Los recursos son entregados fuera de tiempo. | | | | | |
| Me asignan trabajo sin proporcionarme la capacitación necesaria. | | | | | |
| Me siento comprometido a aceptar trabajo sin el perfil para realizarlo. | | | | | |
| Me asignan actividades sin tomar en cuenta mis competencias. | | | | | |
| Me asignan actividades que no corresponden a mi área de especialidad. | | | | | |

| <p style="text-align: center;">Ambigüedad de rol</p> <p style="text-align: center;">En la universidad ...</p> | <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Totalmente en desacuerdo</p> | <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">En desacuerdo</p> | <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> | <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">De acuerdo</p> | <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Totalmente de acuerdo</p> |
|---|--|---|--|--|---|
| Sé cuanta autonomía tengo en mi trabajo. | | | | | |
| Puedo tomar decisiones relativas a mi trabajo sin necesidad de consultar a mis superiores. | | | | | |
| Conozco las decisiones que puedo tomar en mi trabajo. | | | | | |
| Sé exactamente lo que la institución espera de mí. | | | | | |
| Sé cuánta autonomía tengo en mi trabajo. | | | | | |
| Puedo tomar decisiones relativas a mi trabajo sin necesidad de consultar a mis superiores. | | | | | |
| Conozco las decisiones que puedo tomar en mi trabajo. | | | | | |
| Sé exactamente lo que la institución espera de mí. | | | | | |
| Recibo instrucciones claras y precisas sobre los trabajos que me comisionan. | | | | | |
| Son claros los métodos definidos para realizar los trabajos que me demandan. | | | | | |
| Son claros los indicadores de evaluación del trabajo que me demandan. | | | | | |
| Se definen con claridad los resultados que esperan de mi trabajo. | | | | | |
| Conozco cómo mi trabajo contribuye a lograr los objetivos institucionales. | | | | | |
| Conozco cómo mi trabajo contribuye a alcanzar las metas institucionales. | | | | | |
| Conozco los indicadores institucionales de calidad que debo alcanzar. | | | | | |
| Conozco el impacto de mi desempeño en los indicadores de calidad de la institución. | | | | | |
| Los objetivos de mi trabajo están claramente establecidos por la institución. | | | | | |
| Conozco claramente cómo los planes institucionales repercuten en mi trabajo. | | | | | |
| Conozco oportunamente las normas que rigen las evaluaciones sobre mi desempeño. | | | | | |
| La normatividad de la institución es clara con respecto a mis funciones. | | | | | |

| <p style="text-align: center;">Satisfacción laboral</p> <p style="text-align: center;">En la universidad ...</p> | <p style="text-align: center;">Totalmente en desacuerdo</p> | <p style="text-align: center;">En desacuerdo</p> | <p style="text-align: center;">Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> | <p style="text-align: center;">De acuerdo</p> | <p style="text-align: center;">Totalmente de acuerdo</p> |
|--|--|---|--|--|---|
| Me siento a gusto con las condiciones de mi trabajo como: temperatura, luz y ventilación. | | | | | |
| Me siento a gusto con el medio ambiente del lugar donde trabajo. | | | | | |
| Me siento a gusto con lo placentero de las condiciones de mi trabajo. | | | | | |
| Me siento a gusto con las condiciones físicas de mi trabajo. | | | | | |
| Me siento a gusto con las oportunidades para mejorar en este trabajo. | | | | | |
| Me siento a gusto con la oportunidad de avanzar en este trabajo. | | | | | |
| Me siento a gusto con la forma como las promociones se dan en este trabajo. | | | | | |
| Me siento a gusto con las oportunidades de promoción en este trabajo. | | | | | |
| Me siento a gusto con la forma como se distingue cuando hago un buen trabajo. | | | | | |
| Me siento a gusto con la manera como yo obtengo crédito completo en mi trabajo. | | | | | |
| Me siento a gusto con la manera como se me dice que hago bien mi trabajo. | | | | | |
| Me siento a gusto con el reconocimiento que obtengo por hacer un buen trabajo. | | | | | |
| Me siento orgulloso de un trabajo bien hecho. | | | | | |
| Siento que tengo la oportunidad de hacer algo que valga la pena. | | | | | |
| Siento que tengo la oportunidad de dar lo mejor de mí todo el tiempo. | | | | | |
| Me siento a gusto con los logros que obtengo por hacer un buen trabajo. | | | | | |
| Me siento a gusto con la cantidad de pago por el trabajo que hago. | | | | | |
| Siento que tengo la oportunidad de hacer tanto dinero como mis compañeros. | | | | | |
| Siento que mi salario se compara al de otros en otras universidades. | | | | | |
| Siento que mi paga va en relación a la cantidad de trabajo que hago. | | | | | |

| <p style="text-align: center;">Clima Organizacional</p> <p style="text-align: center;">En la universidad ...</p> | <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Totalmente en desacuerdo</p> | <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">En desacuerdo</p> | <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> | <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">De acuerdo</p> | <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Totalmente de acuerdo</p> |
|--|---|--|---|---|--|
| Los estudiantes tienen libertad para expresar sus opiniones sobre el trabajo académico. | | | | | |
| Se permite que personajes controvertidos de la vida pública den charlas a los estudiantes. | | | | | |
| Los directivos aceptan la expresión de ideas que se salen de lo normal, tanto en profesores como en alumnos. | | | | | |
| Los miembros del Cuerpo Académico y los estudiantes pueden discutir sobre cualquier tema. | | | | | |
| Hay Cuerpos Académicos nombrados principalmente para desarrollar investigación más que la docencia. | | | | | |
| La promoción del personal se basa en las publicaciones académicas. | | | | | |
| Los Cuerpos Académicos tienen reputación nacional o internacional por sus contribuciones en el campo académico. | | | | | |
| Las divisiones mantienen seminarios en los cuales los miembros de los Cuerpos Académicos o visitantes académicos discuten sobre investigación. | | | | | |
| Puedo desarrollar mis actividades docentes y de investigación sin tener que consultar a la administración. | | | | | |
| Me piden que participe en decisiones relacionadas con la política y los procedimientos administrativos. | | | | | |
| Puedo tomar decisiones sin consultar al líder del cuerpo académico. | | | | | |
| Mis superiores me tratan de forma democrática. | | | | | |
| Recibo apoyo por parte de los colegas. | | | | | |
| Me siento aceptado por los otros profesores. | | | | | |
| Si necesito ayuda puedo confiar en mis colegas. | | | | | |
| Mis colegas toman nota de mis puntos de vista profesionales y de mis opiniones. | | | | | |
| Hay presión constante sobre el personal académico para mantenerse trabajado. | | | | | |
| Los profesores universitarios tienen que trabajar muchas horas para terminar su trabajo. | | | | | |

| <p style="text-align: center;">Clima Organizacional</p> <p style="text-align: center;">En la universidad ...</p> | <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Totalmente en desacuerdo</p> | <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">En desacuerdo</p> | <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> | <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">De acuerdo</p> | <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Totalmente de acuerdo</p> |
|--|--|---|--|--|---|
| <p>Es difícil para los profesores mantener la carga de trabajo.</p> | | | | | |
| <p>Los profesores universitarios no tienen suficiente tiempo para discutir informalmente temas académicos con sus colegas.</p> | | | | | |

¡Muchas gracias por su participación y apoyo!



Apéndice B

*D*iagnóstico cualitativo general

Síndrome de Desgaste Emocional

Agotamiento emocional

Agotamiento físico y enfermedades

“Me he vuelto de un carácter más difícil, yo creo que era más tolerante... y muchas veces estoy enojada”.

“Eso de tutorías me causa mucha angustia, dar clases cada vez me causa más angustia y entrar a un salón de clases me causa aún más angustia”.

“Hubo un momento que yo no sabía ni en qué día me levantaba ni en qué día me acostaba”.

“En lo particular... a veces ando angustiado de que me voy a laboratorio”.

“Si nosotros nos ponemos estrictos a revisar el estado de salud vean a servicios médicos. No están para saberlo... pero ahorita yo traigo una flora y fauna muy interesantes, e igual no sea por tanta chamba”.

“A veces sí se siente uno abrumado y obviamente por el agotamiento emocional a veces se nos olvidan las cosas”.

“A veces entra uno en desesperación, en ansiedad, le duele a uno todo, no tiene uno ganas de trabajar”.

“El doctor me dijo: tiene que seleccionar, tiene que descansar, está usted agotadísima, ya no da más”.

“Estoy de verdad súper entregada, por eso a veces también me enfermo”.

“Y cada vez que yo platico con los compañeros vienen porque les duele la cabeza, uno ya se desmayó, el otro está mal, siente que se maree... o sea ya casi todos”.

“Ya no tiene uno las mismas fuerzas, se cansa más... las enfermedades”.

“Yo no sé en cuántos síndromes más creo que caigo en ellos, pero tengo todos los que tú consideres”.

“Tanto trabajo, llega el momento de la desesperación”.

“Nuestro desempeño no va a afectar mucho... bueno en la beca tal vez, pero en el sentido de salud estamos todos”.

Sobrecarga de trabajo

“Nos toca toda la chamba a los mismos; después quieren que hagamos todo de todos y al mismo tiempo”.

“Llegamos con más brío, conforme avanza el tiempo nos va comiendo la institución en una pérdida de muchas actividades”.

“Lo que hago se vuelve una carga no por lo que estoy haciendo del SIN, sino por todo lo que tengo que generar alrededor de esto”.

“Todavía me cuesta un poquito volver agarrar el paso y la división académica, pero es el exceso de trabajo”.

“No me alcanzan las 24 horas para entrarle a todas las obligaciones que hay que hacer al final. Bueno puede terminar denunciándose, puede terminar como una camisa de esa que se amarra para atrás”.

“Entonces sí estamos agotados, estamos sobrecargados en muchas cosas. Se entiende que la dinámica de la universidad es estar en constante cambio, estamos soltando una cosa y estamos haciendo otra; y luego ya viene la otra y entonces sí es un estrés tremendo”.

“La mayoría de los maestros nos sentimos algo abrumados por tanta carga tanto académica”.

“Tengo carga excesiva de trabajo, que antes no tenía”.

“Tú tienes demasiada carga aquí y todavía te avientas otra”.

“El trabajo nunca se termina”.

“Es una intensificación de trabajo espantosa”.

“Tenemos tutorías, tenemos investigación y a veces tenemos el curso de no asistir a clases. Y ya llegan al salón rápido; ya no se queda uno como antes”.

“Ya no nos vamos a meter en más, ¿no? Pero qué tal ya estamos en otro compromiso que asumimos”.

“Trabajas en la parte de investigación, en la parte de tutorías, en otros proyectos que tengas que atender... y entonces ya cubres la parte que es la del alumno”.

“Ahorita se está entregando mucho más, y creo que hasta mucho más de su tiempo y de su esfuerzo”.

“Son tantas las acciones que te rebasan”.

“Bueno está uno saturado, redondeando un proyecto y tienes tesis y viene un tutorado que tiene un problema y uno tiene que sacar fuerzas y decirle: a ver te atiendo”.

“Tenemos que cumplir con todas estas categorías, sin duda son excesivos los pedimentos organizacionales”.

“Como que dicen: aquí están los Cuerpos Académicos y viertan el peso de la evaluación sobre de ellos”.

Falta de tiempo para desarrollar todas las labores

“He tratado de desistir de los proyecto y cambiar la estrategia”.

“No había que participar en un montonal de cosas que ahorita tenemos que hacer”.

“Hacemos tutoría, vemos ahorita flexibilidad curricular, gestiones, ahora difusión, la investigación y un sin fin de cosas que hacemos. Imagínense el trabajo que tiene, entonces no puede cubrir todo”.

“Haciendo exámenes profesionales, estando con el problema de entregar trabajos; estaba yo haciendo actividades y no me daba tiempo de ir a checar”.

“Se viene una cosa tras otra y surge todo. Entonces, ahí por ejemplo, en mi caso, es donde yo ya entro en estrés, me pongo nerviosa”.

“Todo lo que nos ponen a hacer, que a qué hora escribes... bueno en tu casa, hazlo allá, ya después que salgas... oye pero pues a qué horas duermo, a qué hora hago mi vida familiar”.

“Me llega alguna tesis y digo no, por esto y esto y esto, ¿no? No es que no quiera, es que primero tendría yo un mayor desgaste”.

“Podría de repente generar un estado desesperante, la falta de tiempo, la falta de abrir los espacios”.

“Eso me provoca muchísima inseguridad, que tengo una agenda que no sé si voy a cumplir”.

“Yo no puedo hacer más, es hasta donde yo pueda”.

“Llega uno a la casa ya en la noche, y dices, ya voy a descansar y te tienes que meter a trabajar en toda la información”.

“Siempre acaba uno atendiendo citas en la tarde a veces, en otro lugar ¿no?, o acaba uno haciendo trabajos de tiempo completo”.

“Si me sobrecargo porque me paso mucho tiempo, no logro hacerlo o a veces vienen los reclamos porque no entrego tal cosa a tiempo”.

Presión para cumplir con las labores

“Actividades que me obligan a hacer para tener investigación, tanto administrativas como el organismo que actualmente tiene la Universidad”.

“A ver cómo le haces pero tú me tienes que cumplirme a mí, le tienes que cumplir al otro. Entonces sí causa mucho desgaste emocional y físico, mucho desgaste emocional que redundo en el físico”.

“Nosotros a veces sentimos como que ya no podemos dar más, y a todo mundo le tenemos que rendir”.

“Que tenemos varias funciones... pues eso te presiona”.

“De alguna manera te tienes que esforzar por ser mejor persona y ser mejor en lo que tú trabajas”.

“De que todo te lo piden para ahorita. ¿Sabe qué? es que ya hoy, porque si no, no pasa”.

“Un profesor que hoy tiene que cumplir a muchas cosas y que tiene que conservar su empleo”.

“Eres de tiempo completo y por lo tanto tienes que cumplir en esto, eso y esto, punto”.

"O sea que aquí tienes que ser todólogo, tienes que cubrir con todo".

Agotamiento por realizar labores administrativas

“Un agotamiento emocional es la parte administrativa, entre muchas cosas. Pero en forma particular e increíble es la parte de tutorías”.

“Es desgastante tanto papeleo. O sea, beca... presento al mérito académico gran parte, 10 de mayo presento al mérito de investigación. Si quiere uno participar... sistema estatal de investigadores o padrón estatal de investigadores; el SNI aunque no estamos, que sea eso PROMEP; entonces si no quieren participar en eso que son indicadores al final de cuentas o son recursos para uno o papeles para uno pues sí es desgastante”.

“Para algunos es desgastante organizar tantos papeles”.

“No pueden desempeñar bien su trabajo como docentes porque tienen que estar en juntas y moviéndose también en su trabajo de coordinación”.

“Nada, nada... entonces para mí es un desgaste tremendo estarles rogando. Yo así les digo, hay que estar variando; entonces es un desgaste porque yo no creo que el cuerpo éste trabaje y avance. Yo creo que no avanzan para nada”.

“De repente se sienten abrumadas por todo lo que ven encima. Evaluación sí, las cosas han cambiado sí, las cosas han cambiado y yo creo que parte de eso es poder adaptarnos lo mejor posible a estos nuevos... este tipo de evaluaciones, tipo de quehacer para poder impactar”.

Despersonalización

Cansancio

"Yo lo que quiero es jubilarme... o sea ya cuando menos debo tener a lo mejor más calidad de vida, ¿no?"

Indiferencia

"Yo no tengo un proyecto internacional, no lo tengo no porque no pueda hacerlo sino porque me da igual... o sea, no quiero".

"Por qué voy a estar perdiendo el tiempo, así lo voy a decir perdiendo el tiempo, en una persona que ni siquiera sabe lo que quiere hacer aquí en la división".

"He estado comentando con mi compañera como una total indiferencia a... pero no nada más a mi trabajo, si no a todo".

"De tal hora a tal hora te vienes... y no vino en ese tiempo. No me importa pues, ya... sí me da tiempo de atenderte".

"A mí no me interesa... sí, la verdad, sinceramente no me interesa si la universidad cumple o no con sus metas".

"Para qué me desgasto tanto, de verdad... en qué, con tanta aprehensión, porque el alumno aprende sino, no".

"Me impide a veces llegar a tener este tipo de acercamiento, como más personal con los estudiantes".

"No se puede tratar a los alumnos igual, como que uno ya no es lo mismo con los tutorados".

Inconformidad general

"No es mi obligación hacer investigación, porque eso tenemos que recordarles a todos en esta universidad".

"Bueno, a ver... somos personas no somos máquinas de trabajo. Nos están considerando como máquinas de trabajo".

"Ustedes no tienen que hacer nada en esta carrera, esta carrera no sirve".

Baja realización personal

Pérdida de motivación

"Cuando yo llegué tenía las ganas... las todas, hacía muchas cosas. Estaba yo en administrativo, dando clases, en varios proyectos... con todo cumplía perfectamente, pero al cabo del tiempo, entonces no ¿verdad?"

"Estoy más allá que en mí, que en el campo o que en el ¿cómo se llama?, que en el laboratorio... entonces era muy triste porque éste se fue bajando las pilas".

"Simplemente llega el momento en que dice uno: para qué lo hago".

"Yo me siento desmotivado y lo que hago, lo hago más que nada... como decía el maestro, por interés personal".

"Lo primero que te preguntan: ¿y tu cuerpo académico está? Está en formación... entonces ya como que te ponen un tache, pasas a ser un profesor de cuerpo académico relegado".

"Hay momentos en que sí me desanima ver que de los alumnos que uno llega a tener, de 40 a 50 no hay participación".

“Decimos: bueno, ¿para qué nos están presionando laboralmente si esto no está mejorando?, no hay pruebas de que esto mejore la calidad”.

Autopercepción negativa

“Perdí la capacidad de líder, y luego qué voy hacer... yo ya no organizo bien esto”.

“Lo más triste para mí es que este reflejo, así por suerte, no me dolería tanto si no fuera el mismo reflejo que ve la Universidad cuando te están midiendo como indicadores”.

“Me paso mucho tiempo, no logro hacerlo o a veces vienen los reclamos porque no entrego tal cosa a tiempo”.

“Después quieren que hagamos todo de todos y al mismo tiempo, eso verdaderamente confunde. Entonces ese equipo organizacional a veces tensa mucho y no nos permite ser tan eficientes como quisiéramos”.

“A veces si digo: ¿será que yo no lo puedo hacer? ¿Será que alguien más lo podría hacer mejor?”.

“Bueno caer a veces en la depresión y decir: qué estoy haciendo aquí, si realmente no estoy transformando la sociedad”.

“Me siento improductivo”.

Perspectivas no cubiertas

"Bueno entonces yo solo vengo a dar mis clases... un par de tutorados, me voy a la beca más baja”.

“Voy a hacer lo que tengo que hacer y lo que me gusta... y lo que pon tú que me den en la beca, y está bien”.

“Nos exigen que hagamos investigación, pero no nos tratan como investigadores. Hay incongruencia en ese aspecto”.

“El mejor esfuerzo posible pero resulta que no, no estamos viendo un cambio positivo”.

Frustración por falta de logros

“Los alumnos prefieren un tipo de maestros que tengan publicación, que eligen a otro tipo de maestros”.

“A veces no era lo que yo esperaba, pero seguimos... eso no implica que no estemos trabajando”.

“Yo toda mi vida voy a estar en un cuerpo académico en formación pero no va ser por mí sino por los otros, pero ya no se les puede obligar”.

“Sentimiento de incompetencia a veces porque quisiéramos hacer las cosas bien y a veces las tenemos que hacer hasta donde se puede”.

Conflicto de rol

Conflicto con las relaciones

Falta de compromiso de algunos integrantes del CA

“Entre los Cuerpos Académicos, nos toca toda la chamba a los mismos”.

“Yo llegué de líder a un grupo de profesores que fueron cercados. Lo digo porque tenían que hacerlo sin su voluntad, sin gusto y sin siquiera saber en lo que estaban. ¿Sí queda claro la tragedia?, eso a mí me ha causado mucho tormento”.

“No todos los del cuerpo académico estamos en el mismo nivel de responsabilidad”.

“No todos responden, no tienen el mismo grado afectivo”.

Individualismo

“Sí trabajan pero trabajan en lo suyo... o sea, no quieren trabajar en algo nuevo, mucho menos tener que ver con otras personas que no conocen o que no están aquí. Sólo quieren seguir trabajando en lo que estaban haciendo, ni siquiera tienen tiempo”.

“Trabajar con gente que tampoco siento mucha confianza”.

“No sabemos trabajar en equipo y seguimos siendo muy egocéntricos”.

“Cada vez cuesta mucho más trabajo convencer a los integrantes de que hay que trabajar. ¿Trabajar para qué? ¿No? ¿Qué se va a conseguir? Si lo que puedo publicar, lo puedo publicar yo solo, ¿no?”.

Falta de capacidad para consensuar ideas

“Se representa porque en las reuniones no podemos trabajar en equipo, es imposible que gente egocéntrica se pueda poner de acuerdo. No nos quitamos esa, no cedemos pues tenemos una idea y nos *amachamos* a esa idea... hasta nos peleamos, generalmente acabamos peleados y no se concreta el trabajo y no es de un mes ni de dos meses, es de años”.

“En muchas ocasiones si tú tienes un punto de vista diferente con el mío es que ya eres mi enemigo o ya es de otro partido... qué se yo”.

“Si tenemos roces a veces entre profesores, tenemos roces académicos”.

Intereses diferentes

“Cuando se trabajaba de manera individual la responsabilidad era mía, ¿no? Yo asumía mis posibilidades de crecimiento. Pero ahora al estar en un Cuerpo Académico en formación, cuando tengo compañeros que no van a seguir estudiando, que están a punto de jubilarse, que no tienen otro interés más... pues entonces yo me veo limitado”.

Conflicto con las demandas normativas

Inconformidad con funciones asignadas

“Muchos tenemos actividades que no tenemos por qué hacer, como las administrativas... las de control escolar”.

“Sino para qué quieres a un Christian Crambicher haciendo actividades de control escolar cuando debería estar ganando parte del pastel que se puede repartir a nivel nacional”.

“También es muy desgastante porque el tiempo que yo pudiera estar dedicando a escribir un artículo, a terminar una tesis con un alumno que probablemente sea de posgrado, lo tengo que dedicar a un muchacho que está apenas iniciando la carrera”.

“Te llaman para cualquier cosa y después tienes ir a no sé dónde a no sé qué hacer y luego que mandar el papelito... bueno qué es esto, a mí no me contrataron para esto, a mí me contrataron por ser biólogo, para dar clases y hacer la investigación”.

“Tutoría y que tengo que hacer cuestiones administrativas que no debería de hacer y eso es un conflicto de roles”.

“Buenos días. Yo pienso que me conflictúa tutorías”.

“La parte administrativa, entre muchas cosas, pero en forma particular e increíble es la parte de tutorías. Es un problema de

conflicto de rol o ambigüedad de control escolar, mi trabajo no debería de ser ese”.

Conflicto con los procedimientos de evaluación para otorgar estímulos económicos

“Debe ser evaluado también por pares. Digo, aunque debe de haber una representación de la parte administrativa porque sería ilógico que no la hubiera”.

“Entonces yo me preguntaba, ¿cómo es posible que una comisión que, a mí profesor, me va decir que estoy cumpliendo con el nivel de productividad académica que me demanda mi institución me la califique un estudiante no titulado de la licenciatura?”.

“Yo estoy de acuerdo contigo es cuestión de pares, la comisión debería estar exclusivamente de profesores”.

“Era un reconocimiento exclusivo para el trabajo docente. Se hubiera hecho el otro apartado para el reconocimiento de investigación y se nos quitan los problemas de encima. Quisimos mezclar uno con otro, entonces estamos molestos”.

“Deben poner la reglas de evaluación al principio, va en contra de la lógica ¿no?”.

“Pero a mí se me hace muy incongruente las exigencias de los tres lineamientos que nos estás mencionando que nos evalúan. Proyecto con las asignaciones internas me equivalen uno con financiamiento externo, con una clase frente al grupo”.

“Que se valore más el trabajo de investigación”.

“Te vale más un diplomado que un proyecto financiado externamente”.

Presión de diferentes autoridades a un mismo tiempo

“Le tenemos que rendir y cada coordinación... bueno, hablando de las coordinaciones, esperan que les cumplamos al 100 o más. Pero así como nos piden en docencia, nos piden en investigación y posgrado, nos piden en vinculación, todo mundo quiere que contemos o quiere contar con nosotros al 100. Yo alguna vez le decía a un compañero profesor: bueno es que yo a veces siento que de un lado me falta de docencia, y del otro lado me falta este investigación y del otro lado por acá la dirección me está pidiendo otra cosa y a veces sí se siente uno abrumado”.

“Conflictúa al profesor porque entonces el profesor se pone en medio de dos cosas: una, del cumplimiento de la normatividad como está, o de lo que le está diciendo el aparato administrativo”.

Conflicto entre expectativas personales y políticas internas y externas

“Hay un conflicto entre la expectativa personal que yo tengo como responsable de mi cuerpo académico que quiero que se consolide y las políticas de PROMEP”.

“La culpa es de las políticas de la institución y a nivel nacional, y no nada más de nosotros”.

“La parte de la política de la UJAT creo que nos involucra a ser un poquito despersonalizados ante los demás. Trabajar individualmente ante los demás, tanto para los alumnos o para docencia y para investigación; pero eso va influenciado directamente por la parte de las políticas que tiene la universidad. Si fuera un poquito más flexible en ciertas cosas o más coherente”.

“Antes teníamos libertad, ahora tenemos que subir una calificación y entonces ya te establece que cada determinado tiempo tienes que tener una nota. Quizás cuando, por su misma forma de la asignatura, tenían otros mecanismos de evaluación; entonces ya la organización le impone a los profesores el accionar como docente”.

“Cómo conjuntar esas normas, esos reglamentos con los tiempos y las capacidades humanas de un profesor que hoy tiene que cumplir a muchas cosas. Que tiene, acosta del desgaste emocional y de todo lo demás, que conservar su empleo”.

Conflicto con diversos trámites administrativos

“Hay mucha desconfianza del manejo que hacemos del dinero, lo cual nos genera conflicto. En mi caso muy personal, a mí me genera un enojo, una molestia, una irritación algo muy desgastante. Fiscalizan y dudan de una nota de 100, de 300 pesos, de un consumo de gasolina; o sea hay una desconfianza hacia un investigador que tiene una formación. Pero públicamente cuando vamos a la sociedad nadie desconfía de los profesores, desconfían de los administrativos”.

“Me exigen que ya tengo que entregar el informe y por eso no le entro a otras investigaciones. Me niego sinceramente porque es mucho papeleo, a veces tengo que hacer más trabajo haciendo informes que todo de entrarle a la investigación”

“Mi rol de líder me causa mucho conflicto, por ejemplo si yo quiero hacer un viaje para ir a algún lugar tengo que pedir con más de un mes de anticipación el dinero y todo. Hacer todo un trámite de más de 10 pasos que debo hacer para que entonces pueda llegar a la DIP la solicitud de un viaje; cuando por ejemplo en biológica si es algo que ahora mismo está sucediendo, la persona va con el director y el director le firma el documento y el viene acá y entrega a la DIP y ya está. Entonces es algo que haya hacen en un paso”.

“Por ejemplo que dice: es que tiene usted que meter sus recursos un mes antes en estas fechas; y lo metes y te urge pero no pasa. Entonces como que no concuerdan esas fechas que te piden que cumplas y mucho menos concuerda con lo que ellos te dan porque ojalá y también como así son de exigentes para que uno meta los documentos también cumplieran en entregarte lo que estás pidiendo”.

“Por ejemplo, ustedes saben que uno manda las convocatorias de los congresos... mandas tu resumen o tu ponencia y tardan en contestarte. Por ejemplo, ahorita en un evento que hay en Argentina apenas nos respondieron y ya el evento es ahorita en septiembre, pero ya no hay un mes para hacer el.. ajá, entonces ya no puedes participar porque ahí dice que si no es un mes, más del mes ya no puedes pedir nada. Entonces, bueno ya no puedes participar... o sea los reglamentos son distintos en esta división”.

Traslape de actividades

“Es incongruente la asignación administrativa con el trabajo que hacemos de investigación, y tanto es la incongruencia que nos regañan además porque no producimos”.

“Traslape de actividades, pues también está provocando que uno no cumpla o que cumpla a medias”

“Nada más para dar a entender el significado: a lo mejor a mí me interesa mucho preparar bien mis clases, pero también tengo un compromiso de asistir a un congreso y también tengo el compromiso de atender a los tutorados... y entonces ahí entro en qué hago”.

“La falta de tiempo, la falta de abrir los espacios. Al mismo tiempo tiene uno que estar en un evento y al mismo tiempo le piden a uno estar dando clases. Uno dice dónde voy, la conferencia está muy interesante pero yo no quiero dejar de dar mis clases. Si estoy en un curso, lo tengo que dejar para venir a inscribir tutorados... pues en fin eso sí puede generar en un momento dado alguna pequeña angustia”.

“Tenemos programadas nuestras sesiones y de repente nos dicen hay una reunión y es importante que estés ahí... entonces aunque no quisiera faltar a clases, faltas”.

Sobrecarga de papeles o roles

“Yo creo que el rol de profesor universitario ha sufrido cambios muy dramáticos, que van de una suma muy fuerte de actividades académicas que se fueron reuniendo en el cumplimiento de una normatividad de profesor investigador”.

“Hay muchas actividades que a veces no puedes desempeñar bien al 100%. Por ejemplo, te dan 25 horas a la semana, eres presidente academia... CIEES”.

“El conflicto de rol creo que está presente desde el nombramiento que tenemos profesor-investigador; desde ahí ya hay un conflicto de rol porque tienes dos roles y los dos roles se tienen que cubrir bien. Tienes que ser un buen docente y tienes que ser un buen investigador”.

“Tenemos que cumplir con nuestras cargas académicas, tenemos que cubrir con nuestras tutorías, tenemos que hacer investigación y aparte hacer gestoría”.

“La verdad no logramos trabajar mucho porque estamos en muchas otras cosas”.

Demandas incompatibles

“Que bajo las condiciones actuales no podemos aspirar a SNI 2”.

“Yo, afortunadamente, algunas cosas me escudo y ya pues puedo dedicarme a la docencia; pero si no fuera así sería muy difícil combinar las cosas que te exigen”.

“Ese conflicto me parece a mí que está en las demandas normativas, en los tiempos que tienes contratados, en las exigencias; que de por si asumes con los grupos, esos grupos a los que perteneces”.

“Aquí tienes que ser todólogo, entonces si me dedico a las actividades de investigación tengo descarga académica pero eso te afecta al nivel de PROMEP y aquellos que hacen muchas actividades de gestoría, que participan activamente, que son los maestros entusiastas, que están en comisiones, pues tampoco van a poder cubrir las cuestiones de investigación. Entonces resulta altamente difícil poder cubrir toda esa *puntitis*, toda esa demanda que el sistema burocrático te está imponiendo”.

“Los muchachos saben que ahí estamos nosotros y nos siguen y uno siente el grado de responsabilidad porque son muchachos que están en formación y a veces está uno saturado, redondeando un proyecto y tienes tesis y viene un tutorado que tiene un problema y uno tiene que sacar fuerzas y decirle a ver te atiendo y dejas de hacer lo que estás haciendo. SNI, si realmente queremos llegar a estos niveles de investigación, vamos a tener que ajustar esas políticas no se hacen incompatibles”.

Falta de seguimiento a la normatividad

“En nuestro estatuto del personal académico hay una categorización de qué debe hacer un asociado A, un asociado B, un titular... que si nos vamos a eso siguiéramos felices, porque los tres primeros son profesores y los tres últimos son investigadores según la normatividad. Yo no sé en qué momento desapareció esa normatividad y nos aplican una tarea que no tiene nada que ver con lo que está en el estatuto del personal”.

Conflicto de valores

Conflicto entre las demandas y la percepción del profesor de lo que es correcto

“Por ejemplo hay un conflicto también con valores, la docencia... si yo asumo la docencia con toda su profundidad y su magnitud, entonces hay que hacerlo bien y hacerlo bien requiere tiempo, creatividad, planear tu clase, evaluar. Requiere entonces... no puedes hacerlo a la ligera, tienes que priorizar como decía”.

“Y entre priorizar la investigación y la docencia, me quedo con la docencia porque es lo que todos los días yo tengo que estar cuidando, entonces también hay un conflicto de valores”.

Conflicto entre las demandas laborales y los valores familiares

“Los sistemas nacionales que hay aquí o no están casados o no tienen hijos, ni siquiera han tenido chance de casarse. Si así está, a lo mejor yo termino divorciado”.

“De repente tú estás haciendo trabajo de una cantidad de comisiones y no te alcanza el día y no te alcanza el reporte que tienes que hacer. Entonces, comienzas a llevarte el trabajo a la casa y lo comienzas a compartir con el tiempo de la familia”.

Conflicto entre las demandas laborales y la vocación

“En principio me siento más docente, me parece que muchas veces me encuentro forzada hacer cosas que no me gustan mucho”.

Conflicto con los recursos

Conflicto con la comprobación de recursos

“Bueno, otro conflicto es las notas que te piden o las facturas ¿no?, hay lugares donde uno va que no hay facturas por ningún lado. A ver, que ellos se vayan al campo y que traigan las facturas”.

“Ese asunto de las notas, uno se siente tan mal, no es un trabajo que tengamos que hacer nosotros... pero si tenemos un contador, dos contadores, tres contadores, cuatro contadores; bueno esas personas que están en el área administrativa por qué carambas tenemos nosotros que hacer todo esto. Vas asustado con tus notas, que te regresan”.

“Estoy fastidiado de ir al banco y luego que por una coma te regresan y luego una nota de consumo está mal, no te la dan

y luego con la diligencia. La mayoría te dice regrese mañana, y luego entonces... la verdad yo sí tengo bien anotada la fecha, ya no más investigación”.

“Ser un investigador pobre aquí es ser un pobre investigador, porque normalmente uno tiene que vivir del reembolso y si no tienes disponible pues ya ahí te financiaste”.

“Llegas a tu país y tienes que comprobar tus gastos, se dificulta a veces bastante... ya luego acabas como las gallinas, ya poniendo”.

Pérdida de tiempo en trámites administrativos

“Son algunas de las que más me estresan. Es tener que ir muchas veces, he ido a la división de posgrado y digo o dónde está mi escritorio para que ya me venga a trabajar acá para quitarme las vueltas de gasolina e implica tener que venir a hacer este trabajo”.

“Si tenemos que participar en algún proyecto de investigación hay mucho papeleo y poco, digamos. El tiempo de respuesta es muy largo si queremos solicitar recursos para ir a presentar algún evento aunque sea un dinero de nuestro proyecto es un montón de trámite”.

Falta de materiales, equipo e infraestructura

“En los laboratorios no hay suficientes reactivos o materiales, entonces sí entra uno en conflicto de que bueno, a ver cómo voy salvando a este”.

“El conflicto de los recursos recibidos para hacer las actividades puede ser el conflicto de los recursos de tiempo administrado en recursos materiales que nos proporcionan para hacer alguna actividad o de recursos... por ejemplo la capacitación”.

“Cuando nosotros llegamos con nuestros alumnos a hacer una práctica, pues las condiciones de los laboratorios... en particular

del personal, no hay los académicos. Entonces el maestro tiene que hacer todo”.

“Sentimos que no hay el equipo ni la instrumentación adecuada para hacer ciertos análisis”.

“Los recursos de laboratorios siempre están bastante cortos”.

“Que no tenemos reactivos, que hacen falta un montón de cosas... y en los salones nos hacen falta medios audiovisuales”.

“No todos cuentan con espacios suficientes para subir sus evaluaciones, tienen que tener una computadora en línea. No todos los profesores de tiempo completo tienen una computadora”.

“Soy presidente de academia, estoy en comisiones... tengo muchos cargos y teniendo el recurso físico no me dan los insumos. Tengo que andar pidiendo el favor a la secretaria y me ponen mala cara cuando llego a imprimir y sacar una fotocopia”.

“Para nosotros el internet es muy valioso, muy importante y al menos para nosotros los últimos tres meses han dado muchos problemas con el internet. Tenemos una caída terrible del servicio y si nosotros estamos tan lejos... pues dependemos mucho de su servicio y eso sería el único elemento dentro de nuestras investigaciones que no depende de nosotros depende de la unidad centro y que está teniendo una un desempeño muy pobre. Se cae constantemente y tenemos días en los cuales tenemos servicio de Internet por dos horas y... entonces nosotros estamos tan lejos que es más difícil para nosotros. Sería la única condición de trabajo que si nos pega... nos pega el hecho de no tener Internet o de tener un sistema muy pobre de Internet, pero y yo lo he visto en los últimos tres meses, tres, cuatro meses ha caído totalmente eso, sí, es lo único”.

“Entonces por ese detalle está la restricción y no puedo tener acceso desde la Universidad hasta a poder ver las páginas de las

compañías que me venden personajes o que me venden software o que me regalan algunas aplicaciones que me pueden ayudar para mis alumnos. Entonces ya mejor me tengo que comprar mi banda ancha de Telcel porque es más rápida”

Falta de un mayor apoyo institucional en la gestión de recursos

“Cuando uno gestiona apoyos institucionales parece que anda mendigando las cosas y se le da prioridad a lo administrativo, cuando uno está haciendo una función sustantiva, ya sea de investigación o de docencia”.

“Todos tenemos que meterle de nuestra bolsa si queremos superarnos, invertir, si tengo que ir a un congreso”.

“Ha imposibilitado que realmente cambie la universidad que fluya las los, las políticas de apoyo hacia los maestros esto es que si se meten programas, se meten proyectos se apoyen adecuadamente, sí, a veces uno muy de acuerdo que la economía también nos ha afectado por que antes se pedía 10 pesos para que dieran 8, entonces antes se decía no pidas todo porque no te van a dar todo pues pide menos, entonces ya lo que hace la gente es pedirle el triple para que quede en menos de lo que originalmente se pidió, entonces no ha respondido la cuestión administrativa en la actualidad a lo que está haciendo la universidad”.

“No es que nosotros no tengamos capacidades sino que simplemente no tenemos los recursos para desarrollar esas capacidades”.

“El apoyo institucional es desgastante. En un momento dado, solicitar con mucha anticipación recursos para ir a un congreso que, seguramente ustedes también lo han vivido, ¿no? Que los gestiona uno hasta con un mes de anticipación y tres días antes del evento o dos días está saliendo el dinero para comprar el boleto de avión”.

“Un conflicto de recursos porque no están los recursos, hay limitaciones en nuestra institución y no están a la orden del día como para que te vayas a una estancia, como para que elabores un evento... organices un evento o tengas tu equipo de cómputo”.

Conflicto con las capacidades

La edad como factor que influye en las capacidades

“Yo no quiero puntualizar para PROMEP, es muy desgastante la planta docente no fue preparada y es para las nuevas generaciones”.

“El proceso de inscripción de los alumnos, cada vez más los sistemas en línea, los profesores de mayor antigüedad no tienen los mismos conocimientos informáticos”.

Falta de capacitación

“Me pides que lo haga pero yo todavía no tengo muy claro cómo debo hacerlo por competencias, entonces eso es un poco el conflicto”.

“Incompetencia a veces por no saber por qué tenemos que hacer cosas; por ejemplo, a la evaluación docente de calidad yo nunca recibí capacitación en la evaluación de calidad”.

Por asignaciones no de acuerdo al perfil

“Unos somos docentes, otros son investigadores. Entonces hay en algunos casos pues sí, conflicto de capacidades... no eran capaces de hacer investigación y otros que hacen investigación a veces no son capaces de transmitir sus conocimientos. Entonces en algunos casos se ha dado ese conflicto en la capacidad”.

“A mí me tocó ver aquí en la división llorar a una maestra cuando vio su carga académica... dos, tres materias que pues ni idea tenía muy clara de lo que era”.

Ambigüedad de rol

Ambigüedad con las normas

Normas y reglamentos obsoletos

“La ambigüedad porque ahí son huecos y hoyos negros y, como dijiste, la última ley orgánica del 84 aprobada en el 87 del los cambios hechos u ocurridos en el mundo de 1987 a la época actual han sido los cambios muy trascendentes en la cuestión educativa y en donde obviamente no estamos a tono”.

“La norma y reglamentos, en particular con la que mencionan los compañeros, quedaron ambiguas... ya nos rebasaron, entonces en qué momento se debe de actualizar esto que desafortunadamente nos trae por consecuencia muchas anormalidades”.

Percepción de que la ambigüedad es intencional

“Pero eso es parte de lo que a cualquier autoridad le conviene. Cuando hay ambigüedad, alguien dijo: hay una monarquía, una dictadura... esto es muy bueno que haya ambigüedad, que haya cosas que no tengan que estar normadas porque entonces la resuelvo como se me da la gana”.

“Hay reglas establecidas, normas que se tienen que cumplir y siempre estamos tratando de acomodar las normas a las necesidades de nosotros”.

“Lo que sucede, creo... que cuando se va a ejercitar o se va a llevar a cabo esa normatividad, es cuando el administrativo o el cuerpo administrativo lo va a llevar a cabo lo vuelve ambiguo y eso conflictúa al profesor”.

Comunicación incompleta con las autoridades

“Cambios en la normatividad administrativa donde primero era un formato, luego resulta que hay otro... luego resulta que hay otro”.

“Ni siquiera le van a presentar la hojita donde evaluará qué es lo que aceptaron o no aceptaron”.

“Son de las decisiones ambiguas... porque además no se te da a conocer en el momento, donde te dan nada más una semana para entrar a la beca o a lo que sea y listo, ¿no?”.

“Es injusto esa parte de tutorías. El año pasado yo estaba en el comité de evaluación de docentes y casualmente, como no tienen muy claro cómo hacer la tutoría, no están evaluando calidad si no cantidad”.

“Resulta un poco confusa la forma de aplicación de la política y confusa la forma en la que nos dan las indicaciones”.

“Lo único que me causa conflicto es eso, el tiempo de la evaluación... me evalúan y no sé cómo me evaluaron y por qué me suben o me bajan niveles. Porque nunca me dicen exactamente por qué me bajaron o subieron mi nivel”.

“No nos han marcado puntualmente hasta dónde soy profesor, hasta dónde soy investigador, hasta dónde soy gestor y que si hago todo ello posiblemente pudiera yo estar mejor ¿no?”.

“Otra inconsistencia que hay en cuanto a las normas es cuando reparten las cargas académicas... cuando los maestros tienen otro trabajo o están en el gobierno pues sus cargas académicas o dan muy poquitas clases o de plano no dan. Entonces sus materias nos las cargan a los que estamos aquí de tiempo completo... y las normas ¿qué dicen?, cuántas horas deben de ser y si todos estamos contratados como profesores y aceptamos hacerlo pues debemos cumplir con el horario y es lo que se ve que no se hace”.

Falta de iniciativa del profesor-investigador para informarse

“Bueno yo no sé en dónde comienza la ambigüedad cuando nos contratan, cuántos de nosotros nos tomamos la molestia de ver cuáles eran nuestras responsabilidades... todo lo que implica ser profesor investigador. No sé a cuántos se lo dicen o cuántos preguntamos: que voy hacer tutoría... qué obra voy a publicar”.

“Efectivamente habremos algunos maestros que desconocemos algunos reglamentos. Cuando entran se les da el documento o ahí está en la maáquina también, o ahí está en la página si alguien la quiere bajar. El de tutoría o cualquier otro, bueno, nada más hasta ahí... ya no lo leemos”.

Por falta de planeación

“Este vamos así como las tinieblas a veces caminamos y caminamos y finalmente no sabemos ni como terminamos ahí”.

“Hay actividades que la universidad hace todos los años, pero como siempre al último minuto se elige cómo hacer y en qué momento hacer todo... o sea, no hay la planeación. Entonces si nosotros tuviéramos esa planeación así muy del tiempo ¿no? Tanto es en enero, tanto es en febrero, tanto es en marzo, tanto es en... termina el año y pues tranquilos todos ¿no?”.

Ambigüedad con la autonomía

Desconfianza de las autoridades

“La autoridad y responsabilidad, creo que yo me la he ganado. No tienen por qué pedirme si quiero sacar a mis alumnos hacer un oficio y esperar a que me contesten entonces eso sí me genera a mí pues... estrés”.

“Entonces... por un lado tienes un sistema, un discurso pedagógico; pero los trámites administrativos de evaluación del alumno o la

acreditación del alumno no van acorde con lo que te enseñan y lo que te dan en los cursos pedagógicos”.

Organismos que determinan el rumbo de la Universidad

“La federación determina el actuar y el quehacer de las universidades y si queremos tener los recursos económicos para poder sobrevivir en las universidades nos tenemos que ajustar a eso. Entonces hay una pérdida, tanto de autonomía de la propia universidad para su toma de decisiones organizacionales... que conlleva la pérdida de la autonomía a nivel del ámbito del profesional de la educación universitaria”.

Ambigüedad con la contribución

Ausencia de retroalimentación

“Yo a veces encuentro incongruencias en cuanto a la forma de cómo se está llevando a cabo esta evaluación. Le dan a uno la cantidad, pero no nos dicen y es ahí donde está el conflicto... bueno ¿en qué fallé?, ¿cómo fallé?, ¿por qué falle? Para que uno mejore, ¿verdad? Entonces no hay una retroalimentación”.

“Si nosotros no sabemos qué hay en el PIFI, cuáles son las metas... a qué le vamos tirando, quiénes nos apoyan, cuáles son los apoyos, ¿cómo vamos a cumplir con esas metas académicas? Muy difícil y hay una ambigüedad, entonces es muy difícil, porque no sabes cómo contribuir con la institución”.

Ambigüedad con las demandas

Falta de claridad del trabajo que se debe realizar

“Tengo un poco de ambigüedad con ese rol como tutor y me concreto a hacer la parte formal que me piden... la entrevista, guiar en cuanto a la formación al curriculum eso sí lo tengo yo muy claro y hasta ahí”.

“No existe comunicación entre la parte administrativa, ni nosotros como investigadores”.

“Por las evaluaciones... tantas evaluaciones que tiene uno, la beca de desempeño que se da año con año cambia y entonces de repente uno busca la manera de hacer cosas pero de acuerdo a la evaluación anterior”.

Satisfacción laboral

Condiciones de trabajo

Inconformidad por instalaciones, equipo y materiales insuficientes y en mal estado

“Yo quisiera estar en un laboratorio en el área que estamos bien adaptados, no me van a dar esos recursos... esos los tengo que buscar yo”.

“Muchos compañeros maestros checan sus áreas de que no están como quisieran, muchos no tienen área”.

“Nosotros dictamos un laboratorio las cerraduras de la mayoría de los laboratorios del edificio donde estamos varios de nosotros es un problema”.

“Me molesta mucho que tenga uno que andar buscando dinero para un escritorio, un clima o una buena luz”.

“Aquí no tenemos un comedor que les permita a los profesores que a veces salimos como dice la señora te me vas con todo y que rapidito no entonces vienes aquí y te encuentras en el mejor de los casos una fructuosa o no”.

“Yo vengo, estoy, cubro mis horas y me voy a las seis. Se están tocando aquí las cuestiones de carácter laboral... ah, pero pregúntenme a las tres que me dé hambre dónde como”.

“No existen lugares para los tutores donde se pueda dar una tutoría regular”.

“No todos tenemos cubículo, no hay un apoyo en el equipo de cómputo pues son mucho profesores que están bien catalogados pues bien como PROMEP o SIN... o tiene que andar buscando un lugar a donde trabajar”.

“En mi faceta de docente llegar a una aula que no tiene las condiciones mínimas que las demás de las veces para impartir un curso como debe ser. Que no tiene luz eléctrica, que no tiene ventiladores... ya no aire acondicionado, ventiladores; y en determinas horas del día en nuestro querido Villahermosa es complicado”.

“No se cuenta con sanitarios decentes... bueno eso complica nuestro potencial. El ambiente de los recursos prácticamente yo creo que va encaminado al ámbito financiero, a lo material, a todo lo que nos rodea y ahí es lo que verdaderamente siento que tenemos un problema serio”.

“No tener un acervo bibliográfico, no tener las herramientas para hacer lo que tenemos que hacer es complicado. Yo creo que los más hacemos nuestro trabajo en nuestras oficinas, en nuestra casa no contamos con un centro de investigaciones dedicados a esto”.

“Por un lado y ya no decir lo que es encontrar un lugar donde estacionarse este patio que tienes enfrente es el estacionamiento de profesores y de administrativos de esta división de ciencias, son recursos que no tenemos y que nos complican nuestro papel como docente, como investigador”.

“La biblioteca... tenemos programas de posgrado maestría y doctorado nos meten la chuja con la biblioteca de los posgrados, un posgrado no puede tener ese acervo cultural... dos estantes de libros”.

“Hay unas esperanzas... hay un anuncio ya público, que ya esto es ahora sí irreversible porque ya es un anuncio público... las construcciones de unas nuevas instalaciones para esta división en un espacio mucho más grande que evidentemente deberá tender a tener más comodidades materiales de trabajo y esperamos que técnicas modernas y actualizadas”.

“Mira ¿te imaginas lo que es estar en un salón chiquito cuando tienes 50 alumnos?, que el ventilador no sirve y que no solamente eso... estás dando clases de las 12 a las 2 de la tarde la hora más pico, ¿sí?”.

“Tenemos el problema ahorita del salón de examen. Supuestamente nosotros debemos de tener unas aulas magnas que sea un salón arregladito, bonito aunque sea chiquito para los exámenes profesionales y que debe de tener un proyector. No de que lo tengamos que andar buscando, ni que el alumno tenga que estar luchando para poderlo encender... o sea, tiene que ser algo acondicionado. Yo creo que a estas alturas, cinco carreras... a veces tenemos cuatro o cinco tesis diarias o exámenes diarios. En cierta temporada nos pasa que tenemos muchos exámenes... y que no tengamos ese salón, y no lo tenemos bien, y es el mismo salón para cinco carreras”.

“La parte de infraestructura, tanto administrativa como física, sobretodo física, para nosotros que estamos aquí, que requerimos de un medidor muy especial para hacer algo... a veces no lo tenemos y eso complica la manera de producir. Si nosotros tuviéramos la... quizá la mejor habilitación física en nuestro apoyo para producir a nivel sistema nacional yo creo que eso sería un paraguas que cobijaría todas las acciones hacia abajo”.

“Si hay aquí, por ejemplo, hay muchas deficiencias... principalmente en la cuestión infraestructura que nos hacen faltan muchos laboratorios”.

“Son insuficientes los espacios audiovisuales... y todos tenemos computadoras, todos tenemos laptop; pero como dice el maestro...”

ir cargando con el cañón, ir cargando con la computadora, ir cargando con el material, los libros o cualquier cosa es bastante tedioso y bastante pesado también y además moverse de salón en salón, si todo estuviera acondicionado...”

Malestar por condiciones inseguras de trabajo

“Ustedes saben lo que dice el reglamento éste de trabajo, que después de las tres de la tarde... y eso sigue ahí vigente. Si nosotros, un accidente o alguna cosa, escapa de cualquier cosa de carácter legal, de carácter laboral... pero en estas áreas del conocimiento pues la gente anda metida en... bueno el otro día que nos fuimos a Tuxtla, salimos a las cinco de la tarde de aquí porque íbamos a una comisión universitaria y llegamos, porque fue que se cayó una piedrota en la carretera, llegamos al otro día a las cinco y media. Doce horas y media en la carretera con todas las consecuencias que esto implica, ¿no? Entonces yo creo que hay una serie de cosas que son posibles de arreglarse, de solucionarse, ¿no? Es cosa de voluntad, e irlas viendo... yo sé que no hay recursos, sé que hay unas cuestiones graves nacionales, pero si ponemos así como que las prioritarias que le pueden pegar a agilizar la cuestión productiva, yo creo que pueden ir desatándole, dándole”.

“Dadas las condiciones geográficas, o no sé qué pase, pero aquí se va mucho la luz; entonces es frustrante que nosotros como investigadores tengamos algún trabajo ya avanzado en nuestro proyecto de investigación y que de repente por falta de la luz perdamos todas nuestras muestras de seis meses de trabajo en la universidad... entonces pues esa es una limitante”.

“El medio en donde obtienes los sedimentos está completamente inocuo, si se metió un zorro ahí a tu tanque de agua, que ya nos pasó el año pasado y se hundió y contaminó todo, y de repente tú no lo sabes ¿no?... y te toca la práctica la siguiente semana, o sea entonces las condiciones son un poquito ambiguas”.

“Yo creo que el sentir de todos los profesores... que nosotros logremos tener todos esos incentivos, ¿no? Pero uno de los que puede ser motivante, es de que nosotros tengamos las condiciones apropiadas ¿verdad? Y el área de trabajo que nos gusta, además hacer eso es motivante”.

“Las condiciones de trabajo en la universidad no son muy buenas”.

“Nos hace falta sobre todo mejorar las condiciones de trabajo, las condiciones de la Universidad. Claro que estamos en crisis, pero yo siento que no estábamos así antes de la crisis, ¿sí?”.

“Creo que las condiciones de trabajo influyen más en mi satisfacción laboral que en el trato social”.

“Le permite a uno recordar cómo están otros espacios o en qué condiciones de la propia universidad... y a mí en lo personal me permite hacer algunas diferencias en el sentido de cómo las condiciones laborales en este espacio se han ido deteriorando en los últimos ocho años”.

“Sin embargo hay una situación de aquellos profesores que les toca viajar en el autobús de la universidad, un autobús que no es suficiente para todos los maestros. Por ejemplo, a mí me ha tocado que el vehículo va al servicio y me tengo que venir en camión... y el camión está bastante acabado, ya es un camión muy viejo, hay que venir parados a veces, porque a veces el hijo del maestro, o de la secretaria o de alguien por ahí o no sé cómo le hacen pero viajan algunos también. A la hora de la salida con el calor espantoso subirse a ese autobús sin aire acondicionado... o sea, llega el maestro a las tres de la tarde (cansado) cuando sale a las dos de la tarde, ¿no?”.

Incertidumbre por distribución de cargas académicas

“Las cargas académicas... de repente te cambian una materia o te la ponen en ciclo corto, que nunca la habías dado; entonces... pero, algunos ya nos estamos acostumbrado porque realmente a esto vamos a estar viniendo los últimos años, también vemos que cada vez van a ser más exigentes con nosotros en ese aspecto”.

Oportunidades de promoción

Falta de transparencia en el proceso

“Hay, aunque nosotros no quisiéramos, hay limitantes”.

“Yo he tenido una oportunidad de buscar una promoción pero hay un mecanismo político... no hay un mecanismo así legal, vamos a decir, o normativo de lineamientos”.

“Sí, fue mi caso. Estuve yo con una plaza... con cierta plaza y estuve como cinco, siete años con esa plaza y pedía yo cita hasta con el rector de ese momento y nunca estaba el señor... no pues nunca estaba ahí en su oficina, no podía atenderte”.

“El nivel académico que debe traer una persona no corresponde a la categoría que a veces de que se le da ¿no?, bueno, éste no correspondería”.

“Yo nada más opinaría por alguna otra persona, ¿no? En este caso oportunidad de promoción... yo he sabido que la universidad durante mucho tiempo, en muchos años, no había sacado una convocatoria para recategorización, por ejemplo, sino hasta hace como dos o tres años. Entonces, gente, por ejemplo, que tienen toda una vida aquí en la universidad no habían tenido la oportunidad de saltar a otra categoría... bueno, que si eso ocurriera, ¿verdad? o que realmente esas oportunidades se dieran en base al desempeño de las personas y se hiciera con más frecuencia... yo creo que todavía la satisfacción laboral sería mejor en este caso”.

“De la categoría asignada a los profesores cuando llegan, por ejemplo un doctor no que lo contratan como técnico académico, ¿sí? Entonces cuando su categoría se traba... cuando menos un doctor que trae con posibilidades de sistema nacional, debe ser cuando menos titular”.

“Por ejemplo, en la promoción lo que mencionábamos ahí si hay normatividad, hay lineamientos pero no se cumplen... no se aplican

exactamente, debería ser cada cierto tiempo, debería aparecer una convocatoria o tú solicitar tu promoción; pero no se te respeta”.

“En algunas universidades plantean... digamos cada 10 años o cada cinco años uno se pasa automáticamente de una categoría a otra. No sé no si esté claro, debe haber una normatividad o lineamiento... es interesante porque entonces uno se va comprometiendo con el trabajo en esas dos vertientes, trabajando para que cada año se te acumule o te den algo que sea permanente... y además con la aspiración de que cada cierto periodo, de acuerdo a tu compromiso, tu constancia, estarás ascendiendo en tus categorías”.

“Siempre ha habido muchos problemas en ese aspecto de promoción, creo que eso es lo que sentimos todos”.

“No hay un periodo que diga cada dos años vamos aplicar, o sea cada vez que la gente quiere lanzan la convocatoria, así es”.

“Si hay una comisión permanente en recursos humanos, ¿no?, del escalafón... pero por experiencia todos sabemos que cuando hay voluntad política se abre el proceso y ahí si hay que entrarle. Sí porque, por ejemplo, ya tenemos dos años de categorizado, por reglamento después de dos años, ¿no?, ya podemos meter nuestros papeles”.

Frustración

“Citar un caso que tengo enfrente... bueno tiene el grado preferente de acuerdo con los estatutos y experiencia y sigue en el grupo de asociados”.

“Algunos nos integramos con algún grado un poquito mayor y... no hay inmediatamente la recategorización. ¿Cómo pienso que debería ser? O que ya llegaste, ya tienes un grado más... luchaste por obtener, pues”.

“Estás luchando por tu plaza, sabes que si sigues trabajando así lo vas a lograr, ¿no? Va a llegar un momento en que lo vas a hacer, pero a veces sí es un poquito frustrante que las autoridades que competen no te pongan atención en el momento, ¿no?”.

“De acuerdo al estatuto del personal académico a mí me corresponde el titular A, por ejemplo, pero sigo siendo asociado C... lo solicito y me dijeron igual, que no hay recursos, nos están exigiendo que uno se actualice, que cumpla uno y la institución no cumple”.

“En 2005 que yo obtuve mi doctorado y de ese momento ya ha estado... ya van cuatro años, casi cinco años, buscando cambiar, superar la categoría que no paso de asociado C... y bueno, lo peor que me han dicho es la promesa que sí, meto los papeles y pasa a otra instancia, y no digo cuál instancia, y entonces ya te contestan no y ya... la universidad no está en posibilidades, o no hay recursos”

“Yo estoy totalmente insatisfecho con la categoría que yo tengo asignada como de contrato que acabo de colocar ahí. Yo entré en el 98, de hecho yo no tengo mucho tiempo... 10, 11 años, ¿no?”

“Esperas un buen resultado de tu evaluación y sale por debajo”.

“Igual, pienso que por ejemplo se ha olvidado también al factor de docencia, o sea, realmente hay maestros, conozco maestros que son excelentes maestros que están dedicados exclusivamente a la docencia... o sea, que no hacen investigación ni publican ni hacen nada de lo demás, pero son excelentes maestros... y se encuentra uno a egresados, por ejemplo en Halliburton o Shlumberguer, y lo primero que te preguntan: oyes y el maestro qué tal, yo le agradezco mucho. Son gente que están muy agradecidas con esos maestros, y a esos maestros no se les reconoce, ni siquiera se le dan... siguen siendo asociado A, asociado B”.

Reconocimiento

No hay reconocimiento por parte de la institución

“Mi punto de vista: no somos reconocidos”.

“Yo entrego todo mi ser porque me encanta la investigación, quiero trabajar con los alumnos, quiero desarrollar ciencia y tecnología... al final nadie lo toma en cuenta”.

“Me gustaría que alguien viera, nos mostrara nada más en frecuencias sin nombres... y yo creo que ahí está en esencia mucho de lo que todos sentimos en cuanto a reconocimiento”.

“Van varias veces que tengo el mismo puntaje, será que siempre hago lo mismo, ¿no?, y son cosas que no son coherentes... no puede ser”.

“Hay mucha inconformidad, mucha falta de atención a nuestras funciones”.

“Muchos maestros somos muy buenos en ciertos aspectos, entonces pueden dar clases muy excelentes, son muy buenos... posiblemente la beca no te valora tanto”.

“No valoran mi trabajo... o sea, sí se siente uno así como que ¡chin!, entonces ya no vuelvo a participar... bueno no tanto así, pero sí dice uno: no”.

“El problema empieza cuando las cuestiones de reconocimiento, las cuestiones de compensación, las cuestiones de satisfacción... es donde empieza a hacernos ruido”.

“No hay estímulos a los profesores... no, no queremos, yo por lo menos no quiero que me estimulen, de verdad que no me estimulen de manera económica, pero por lo menos siquiera un saludo. Es decir... sabes qué, está bien tu trabajo o échale ganas... o ¡qué bueno que lo estás haciendo! No tengo una sola vez que ellos, aunque yo salga bien... y no me interesa a veces qué me ponen; de qué sirve un papel frío si es despersonalización... felicidades a los profesores que tuvieron PROMEP, ¿quiénes somos? Ni siquiera eso, en agradecimiento, un profesor que está publicando un

trabajo, ¿cuándo lo sabemos? ¿Cuándo se le hace una ceremonia y se le dice al maestro o grupo a ver ustedes que están en Cuerpo Académico, que están haciendo cosas... ¡Felicidades!, ¿no?”.

“Entonces sí, no porque vaya a lograr con el doctorado que me den un puesto en la universidad... no lo espero, no me interesa; más sin embargo es un reconocimiento en la misma universidad y con tu familia”.

“Yo creo que no hemos tenido reconocimiento en el hecho de que bueno todo es certificado en vías de salir, todo... todo lo que hemos hecho”.

“Que acababa de estar en un foro con el planteo que no se hace ningún reconocimiento a los maestros por sus actividades extrauniversitarias”.

“Yo tengo que pedir que me reconozcan algo, por qué no... el reconocimiento debe llegar. El año pasado, o el antepasado... uno de estos años, creo que fue el antepasado, la rectora hizo un reconocimiento a los mejores profesores de la universidad que eran muy reconocidos. Se reconocieron los administradores que habían administrado la universidad, se reconocieron los fundadores de la universidad... o sea, los viejitos ¿no? Y se reconocieron a los que en ese momento estaban en el Consejo Universitario. Pero yo no vi ningún maestro reconocido realmente en la labor actual ¿sí? O sea, hay maestros muy distinguidos en nuestras divisiones que hacen un trabajo muy fuerte en su aula y que además, realmente los alumnos los reconocen pero no, eso no se ve. Yo no tengo una insatisfacción institucional en cuanto a no sentirme realizada, yo hago lo que me gusta hacer además”.

“Se olvidan de las historias personales, anteriormente cuando trabajábamos en forma individual había un reconocimiento al individuo”.

El reconocimiento es externo

“Para mí el mayor reconocimiento es cuando me avisa una editorial que mi artículo o mi capítulo ha sido aceptado para publicación, o que me aceptan un trabajo nacional e internacional”.

“Reconocimiento es que un cuerpo colegiado, un grupo reconocido, haya visto tu historial, tu desempeño y diga: se merece, vamos a invitarlo... te cuelga la estrella”.

“Pero reconocimiento que a lo mejor en un congreso pues es reconocimiento, no a nuestro quehacer científico, no”.

“En cuanto a sus actividades que le permiten tener mayor reconocimiento económico y mérito ante la academia que eso es lo común”.

“Es externo además si lo reconocen... no sé, vamos a decir, si el colegio de arquitectos me reconoció como el arquitecto del año pasado... cada dos años, es por la trayectoria y por las investigaciones en las que he participado y todo ese tipo de cosas sí lo reconoce, no fue la universidad, pero fue otra institución”.

“Mi satisfacción laboral está en primer lugar en cuanto al reconocimiento sobre todo externo. De todas maneras, hay un profesor universitario, es algo que te califica”.

“Yo siento... bueno, yo lo veo de otra manera. Al contrario, creo que la universidad debe reconocer eso en el maestro que está siendo llamado a dar clase a otro lado, ¿no? Pero bueno”.

“Y ya de doctorado en la institución, hacer investigaciones ¿sí? Constantemente y ser reconocido no involucrado si no por mis investigaciones y eso hará que yo pertenezca al SNI y esas cosas ¿no?”.

Las recompensas no son equivalentes al esfuerzo invertido

“Cómo es posible que yo tenga que ir a entregar mi curriculum y hacer una carta de motivos por los cuales me deban de dar el reconocimiento al mérito científico o académico”.

“No es lo mismo los logros que tienen algunos comparados con los logros que podemos tener independientemente de lo que tiene muchísimo más trabajo, muchísimo más esfuerzo y muchísima mayor diversidad... lo que hacia afuera se ve no refleja realización como nos están midiendo”.

“A nosotros jamás nos han dicho, en ningún momento, qué puntaje tenemos... entonces en esta parte de los reconocimientos, pues el reconocimiento jamás es un reconocimiento que sé de qué haya un retroalimentación en su reconocimiento ¿no?”.

“Nadie necesita ir a pedir que le den el reconocimiento, el reconocimiento institucional, se lo voy a dar a quien más trabajó en el año en esa división y ahí está... o sea, sin necesidad que haya un nuevo proceso que gastas muchas cosas, dinero, el tiempo”.

Logro

Logro enfocado a los alumnos

“La mejor compensación o retribución que puedo tener es el día de mañana verlos realizando un buen papel en su profesión en bien de la sociedad”.

“Muchos de los logros pues los vemos a través de estudiantes que se han ido al extranjero y han hecho buenos papeles, que han regresado y tienen buenos puestos”.

“Estoy satisfecho en cuanto a los logros, también tengo estudiantes que han estado... que están en la iniciativa privada, están en el gobierno”.

“Sí tenemos logros en cuanto que algún alumno te dé el reconocimiento... logras que el alumno salga, se forme y esté bien colocado y todo que lo reconozca... y que lo reconozca públicamente, porque a mí me ha tocado y me he sentido doblemente satisfecho”.

Logro enfocado en lo externo

“Tampoco me voy a morir porque no cuento con los apoyos... yo digo, bueno pues si se da qué bien y si no pues nosotros seguimos, yo sigo buscando participación en eventos nacionales e internacionales”.

“Hacer investigaciones, ¿sí? Constantemente y ser reconocido, no involucrado sino por mis investigaciones y eso hará que yo pertenezca al SNI y esas cosas”.

Logro enfocado en la superación personal

“Yo tengo mis propias metas y objetivos y no están orientados a ningún de salón institucional”.

“Tenemos que subir con esos indicadores si es que queremos estar en estas cuestiones, ¿verdad? Por conocimiento, por orgullo, por vanidad, por lo que sea”.

“En este país sabe uno a lo que va, y ser investigador en este país es como ponerse unas botas llenas de lodo que te dificultan caminar... pero qué bonito cuando ves allá que ya llegaste a la meta aquella y da mucha satisfacción personal”.

“Al menos aquí en la división yo siento que nos enfocamos más a lo que decían hace rato, al logro”.

“Siento que la satisfacción laboral, por lo menos la personal, es hacia el logro; no porque tú lo quieres hacer... porque realmente quieres”.

“De alguna manera te tienes que esforzar por ser mejor persona y ser mejor en lo que tú trabajas”.

“Lo que hago lo hago más que nada, como decía el maestro, por interés personal... por búsqueda de superación”.

“Pero la mayor parte de lo que puedo yo hacer en productividad lo hago porque me gusta”

“Me siento todavía con las pilas muy puestas tengo treinta y dos años y siempre me ha motivado la docencia y la investigación y esos tres factores que hace un momento planteabas son para mí un reto constante”.

“La presión laboral a mí me da la impresión que viene más del nivel personal que de la propia institución”.

Logro enfocado en la institución

“Pondríamos, en cuanto a los logros, yo me he superado muchísimo a partir de haber empezado a ser profesor universitario... de ser un litigante con buena fortuna, no me puedo quejar de mis éxitos profesionales como litigante... he ido encontrándome a mí mismo como docente, que también he sido siempre”.

“Los logros siempre están basados en la infraestructura que tenemos atrás, lo que podemos hacer con lo que tenemos. Estos nuevos este tipo de evaluaciones tipo de quehacer para poder impactar o poder este cristalizar de alguna manera los logros no, siempre creo que nos va a faltar es carácter del ser humano el siempre pretender un poco mas no”.

“Si aquellos profesores que ya tienen 30 años se han logrado mantener es al final de cuentas, ahorita como están las situaciones... es un logro porque tienen un sueldo por lo menos seguro y el nivel de logro está ahí. Ahora, por las cuestiones que

han venido, ha cambiado mucho... o sea, las evaluaciones son más pesadas cada vez”.

Compensación

Salario insuficiente

“A mí me parece un poco absurdo que valga más tomar un diplomado a que yo dé un diplomado”.

“Libertad que tenemos no es para laborar algo que nos gusta y que nos pagan a la mejor no tan bien como debería de ser pero nos pagan”.

“A lo mejor, en algunas universidades sí están ganando mejor... pero nosotros, a pesar que aquí la mayoría pues somos perfil PROMEP y tenemos una beca de desempeño académico con un buen nivel... a pesar de eso, pues estamos al día prácticamente”.

“No sé cómo anden los demás, pero si nosotros evaluamos qué tanto podemos hacer con nuestro sueldo... la verdad no gran cosa, vivimos realmente al día y siempre presionados porque, bueno, si no hacemos un poquito nos apretamos... simplemente a la mitad de la quincena, no tengo un peso ¿verdad? Entonces realmente los sueldos no son lo suficiente como para que nosotros tuviéramos a lo mejor una mayor satisfacción en ese aspecto de que si vamos con seguridad, sé que me va a alcanzar”.

“Ya ven cuánto es lo que nos incrementan anual, ¿sí? y ¿cuánto es la inflación? Pues... verdad, quedamos siempre abajo y seguimos hacia abajo y seguimos hacia abajo; entonces a lo mejor ganamos quince mil pesos quincenal pero, a como están las cosas, para qué nos va a servir verdad”.

“Yo me mantengo aunque el salario sea muy bajo, yo la universidad no la dejo... eso dicen por el servicio médico, porque en mi servicio médico tengo colocada a toda la familia (hasta al gato), entonces

(bueno es que esa es la ventaja competitiva entonces) o en el caso que decía el maestro César, personas que trabajan con el librito en la mano (sí claro)”.

“Porque no te alcanza, como dicen los maestros no alcanza que varios de aquellos dos estamos en PROMEP ese es el otro detalle ¿sí?”.

“En realidad yo no creo que es un hecho general que el bajo salario nos repercute mucho ¿no?, o sea, yo realmente... me gusta lo que hago, a mí me gusta lo que estoy haciendo pero siento que no está bien pagado. Inclusive lo de la beca yo creo que debería de ser trascendente porque debería ser nuestro salario, no que estemos peleando por puntos, por pilones que le llamamos... buscando aquí quién te cambia acá eso. Eso realmente es desgastante... que varios de aquellos dos estamos en PROMEP ese es el otro detalle ¿sí?”.

“Tener una beca adicional es parte de la sobrevivencia hoy, entonces está más atrapado el profesor”.

Salario no acorde al esfuerzo invertido

“Los tortibonos, no sé ustedes... el programa ese de evaluación está hecho para... no para que la Universidad vaya logrando sus famosos indicadores, digamos la superación académica, el PROMEP es otro elemento que por ahí podría ser de la maestra Gordillo y el SIN... el SNI tiene otro tipo de valuación que tiene sus errores”.

“Cuántos años llevan diciendo que los licenciados ya no van a poder participar y ahí está un sindicato y obviamente eso incluye los pocos recursos que la SEP te da”.

“Hay muchos que son SNI pero están conscientes que bajo las condiciones actuales se dan por bien servidos por quedar en el nivel uno”.

“Pueden dar clases muy excelentes, son muy buenos, posiblemente la beca no te valora tanto y te considera otros aspectos... otros maestros son muy buenos en investigación, no te consideran eso y así nos vamos”.

“En ese aspecto que menciona de la beca, a veces es que dice uno: bueno se esfuerzan mucho... y consideras que no se te valora, te da un nivel bajo, por ejemplo otras personas que hacen menos tienen beca mayor... entonces ahí es donde”.

“En mi caso, estoy en investigación porque el estatuto de personal académico me lo asigna y por investigación no me dan ni un centavo más, ¿ok?”

“El reconocimiento social que te da ser profesor universitario con tu compensación económica... es increíble que en bachilleres, los señores profesores de bachilleres ganen más que los profesores universitarios de categoría en categoría, independientemente del estímulo de categoría a categoría”.

“Me pagan un salario pero yo cumplo, yo estoy respondiendo con mi trabajo. Si no tuviera yo la capacidad, bueno, ya en un momento dado ya hubiera salido a la luz”.

“Como se decía también tomando como base el salario, el profesor eh en relación a la cantidad de actividades que tiene que hacer no corresponde ¿no? y por lo tanto es que eso no se sabe a nivel, a nivel federativo pero ¿Qué es lo que pasa? Pero yo no te puedo aumentar el salario base porque eso implica mayor presupuesto, mayor estas cosas, pues entonces ahora hay que entrarle a los niveles de la competitividad, pero que también hay que aplicar los valores a los que se están sometiendo las universidades y bueno entonces el profesor se halla, se ve sometido así es, sometido a la competitividad por los puntos y esos puntos te llevan, se convierten en dinero, sin embargo si alcanzas ciertos niveles adherido a tu salario base pues alcanzas cierto nivel de ingresos, pero es un ingreso”.

“El profesor de repente tiene mucha productividad... bueno, eso de que contribuye mucho, pero esa contribución no se refleja hacia el profesor.”

“Mi problema es que mis expectativas... o sea, yo espero algo más de lo que yo hago y no lo recibo y los ejemplos concretos son esos: la beca y PROMEP. Este año, en específico a mí, yo me esperaba un nivel mayor en mi beca por mis puntos. Yo me hice mi evaluación y, según yo, no ranqueaba en el nivel que quede si no me pasaba yo por bastante... y resulta que no quede en ese nivel, sino en el anterior... y en lo de PROMEP, igual meterse a PROMEP todos sabemos que es un problema de meter papeles, que si lo meto en este rubro o en éste. Es tedioso para todos, creo, y resulta que trabajamos y lo hacemos... y ya porque ya cumplimos y ya tenemos la palomita y resulta que siempre no, porque no cumpliste con tal y cual cosa”.

“Y ni siquiera remunerado, porque cuando uno mete la beca pues ¡sorpresa!, uno esperaba más y resulta que... qué cosa me quitaron, qué cosa no sirvió de todo lo que hice que varios de aquellos dos estamos en PROMEP ese es el otro detalle ¿sí?”.

“No es posible que maestros de tiempo completo no tengan derecho ni a una beca de desempeño... y algo anda mal ahí, y eso quiere decir que no estamos parejos, no estamos evolucionando como un equipo”.

Salario no competitivo con respecto a otras instituciones

“A mí me acaba de decir mi nieta de nueve años... me dijo, abuelita ¿por qué ganas lo mismo que mi tío, si tú te matas trabajando hasta la noche?, siempre que vengo estás en la computadora... me quedé así (risas), ellos escuchan, escuchan y digo... es que los sueldos son mejores en otro lado y ¿por qué no trabajas en otro lado?, me dice”.

“En otras instituciones del área, perdón... hay una de... por ejemplo, ahí se paga catorcenalmente y el sueldo es más un poquito, más alto que el de nosotros”.

“Tuve un compañero así, no y ando buscando que voy a recategorizarme si, y hoy pues no pues que hay posibilidades de esto y eso sin necesidad de que hayan convocatorias, así es esa es la verdad y como te mencionaba a veces se dice que aquí tenemos mejores, yo conozco en otros niveles bachilleratos agropecuarios quien le busca el doble que nosotros, nomina, por ahí un compañero que tiene egresado de aquí el nomas tiene licenciatura y ese gana, gana como catorce mil pesos mil quinientos catorce y es en la nómina así, entonces yo creo que ni titular de aquí y allá nomas es puro docencia, algo así de talleres es más práctico para los estudiantes de allá”.

“Otras universidades, con un poquito más de madurez y más interesadas en remover este síndrome, lo que están haciendo es que, por ejemplo, para pasar de una categoría a otra uno acumula documentos. Por ejemplo y dan una opción de que en tres años uno puede juntar documentos... digamos que puedan quedar atrás y que hayan sido digamos extras o no considerados en convocatorias de años pasados. Por ejemplo si yo tengo tres tesis y nada más me tomaron dos, bueno me reservo uno y todavía me lo pueden contar para los siguientes... eso es uno. Otra cosa interesante es que lo que cada uno va consiguiendo cada año en la convocatoria a la beca de desempeño, va siendo directo al salario y ya es parte de tu salario no se te remueve, no lo pierdes... pues entonces esto impulsa que la gente cada año esté trabajando duro porque dice aunque sea poquito lo que me den pero va directo a mi salario y ya con eso me jubilo, o sea, no me lo van a quitar no es un... digamos no es una compensación temporal sino que se va agregando donde”.

“En otras universidades nacionales los salarios de las universidades... yo no digo que no sea un buen salario el que tenemos nosotros, pero hay mejores condiciones laborales ¿eh?, mejores salarios”.

“Nuestro salario debe ser un salario competitivo realmente, porque a mí una cosa que sí me ha afectado realmente es que mis hijas, por ejemplo, siempre me dicen: oye papá por qué tú ganas menos que mi mamá. Mi esposa trabaja en Pemex, es contador privado, trabaja en finanzas y gana mucho más que yo... entonces definitivamente siento que estamos muy mal pagados, que varios de aquellos dos estamos en PROMEP ese es el otro detalle ¿sí?”.

“Soy parte de una institución en el turno vespertino y el salario sí definitivamente es mayor, o sea... hay que, uno pasa menos tiempo en alcanzar ya el tope salarial, ¿no?, y tal vez menos esfuerzo, pero hay cuestiones que compensan el salario. En lo particular, como yo veo el servicio médico, o sea, para mí el servicio médico de la universidad es una compensación bastante amplia del salario porque uno puede gastar en medicinas, en atención de los hijos, muchos rubros en los que se nos va el dinero del otro lado. Porque el servicio médico de la otra institución es tan malo, que nomás uno no va, va al médico particular, entonces ese servicio médico de alguna forma compensa ese salario”.

“Pero dicen que se compensa por tener la tarde libre y que la parte económica... bueno la mayoría dice, bueno si nos pueden pagar más pues mejor, pero en general, se vive bien, nadie pasa hambre, todo mundo tiene su carrito o algo por el estilo, ¿no?. Entonces en ese sentido de la compensación económica desde mi perspectiva muy personal, pues está bien, está bien a secas, a lo mejor si hay otras... a lo mejor la gente de prepa y secundaria les pagan mejor que a nosotros ¿no?”.

Necesidad de tener múltiples trabajos para poder sobrevivir

“No importa el compromiso que yo manifieste yo puedo tener tres, cuatro trabajos con tal de tener ingresos muchos más altos que eso ¿no?, eso es lo que funciona aquí... si me pagan qué bueno pero yo necesito buscar tres, cuatro, cinco trabajos afuera, eso yo creo que lo que empieza a funcionar ¿no?”.

“Necesita tener un trabajo extra, normalmente el maestro agarra algún otro trabajo extra con otra universidad o con una preparatoria, y hasta con una secundaria ¿eh?”.

“La necesidad me hizo instalar un changarro para que yo pudiera compensar los sueldos porque ya estoy casado, porque ya tengo dos hijos porque si gano cinco mil este... quincenal, digo eso es algo que no me va a alcanzar, pero bueno es parte de un proceso, pero lo que yo siempre le he inculcado a los estudiantes es cuando estamos de aquel lado, cuando somos estudiantes pues siempre estamos pensando en cuánto voy a ganar, cuánto voy a percibir; pero cuando ya estamos de este lado como profesionista, como padre de familia, hay más aspectos que vas a tomar en cuenta... más que la parte económica y es lo que cuenta al ser... al dar una formación integral al estudiante”.

Incertidumbre por cambio de indicadores de evaluación cada año

“En lo personal yo no me siento mal, o sea yo mi problema es esa parte de la evaluación, de la claridad, como nos está dando la administración esa parte económica, ese salario, esa compensación... lo que sea ¿no?”.

“La beca de desempeño que se da año con año cambia y entonces de repente uno busca la manera de hacer cosas, pero de acuerdo a la evaluación anterior ¿si?, y muchas veces creo que, por lo que... al menos yo, no desesperado sino si he tratado a veces de abarcar más cosas para generarles todas estas cosas... poder aplicar mejor en los rubros de la beca porque no sabemos cómo viene ¿no? Creo, bueno por lo menos es lo que trato de saber, que esto es una carga extra de trabajo, independientemente la carga académica, la carga de cumplir con nuestro trabajo”.

Clima Organizacional

Libertad de cátedra

Mala interpretación del profesor del concepto de libertad de cátedra

“Un punto que a mí me llama mucho la atención es la libertad de cátedra, hay libertad de cátedra en la asignatura que yo imparto, pero es demasiada libertad de cátedra falsos o en bioquímica y resulta ser que no coinciden lo que tres o cuatro profesores impartimos en la misma asignatura... deberíamos de estar al tanto y en este sentido, entonces personal, los chavos van desbalanceados”.

“La parte de libertad de cátedra... por supuesto, podemos manejar como queramos, pero cada vez es más notorio que no todos hacemos lo mismo con la misma responsabilidad”.

“Hay libertad de cátedra, pero también ahí es frustrante porque es lo contrario, de que uno puede dar lo que uno quiere directamente sin el temario pero cuando tu llevas otra materia vas a darle otra materia a los muchachos que se supone van a llevar una materia... los maestros no le dan lo que le deben de dar al estudiante y los maestros se ponen, aquí es un error... la verdad, los llevan a los estudiantes a hacer sus proyectos, especialmente en agronomía”.

“Yo creo que aquí tenemos que manejar la libertad de cátedra... ¿en qué forma?, con responsabilidad, exactamente, pero que se entienda... a que se entiende, no es para que nada más o voy a dar lo que yo voy a dar... sino simplemente libertad de cátedra es para que tú mejores tu didáctica y que el alumno sea mejor, no a que los vayas a llevar a hacer tu proyecto”.

“Entonces, de repente le pregunto a los estudiantes que les doy clase: ¿en esta materia que les están dando? No, pues nada, el maestro llegó y nos dijo: pues la verdad que yo nunca he estudiado esto, así que voy a empezar a aprender con ustedes y nos vamos a basar en esta fotocopia... esa es la libertad de cátedra”.

“Esa libertad de cátedra y autonomía está bien que los docentes tengan cierta libertad y todo, pero hay veces que mal interpretan... entonces se convierte en anarquía”.

Inadecuada asignación de materias

“A mí me tocó ver aquí en la división llorar a una maestra cuando vio su carga académica, dos, tres materias que pues ni idea tenía muy clara de lo que era”.

“Uno de los grandes problemas que he planteado desde que llegué aquí a la universidad, hace veinte años, es la asignación de materias en un momento dado... necesito maestros para x materia y lo que hacen es ver el curriculum y se cree éste llevó tal materia en su carrera”.

“Yo lo he dicho un par de veces, me gustaría dar tal materia pero pues no he tenido esa fortuna de dar las materias que auténticamente a mí me gustan o me interesaría darlas y en las que me siento con mayor capacidad... pero eso ¿cómo resolverlo?”.

Interés por la investigación y el estudio

Falta de apoyo administrativo

“Un sistema que es central, eso no te ayuda ni te fomenta a hacer una investigación”.

“A veces atrasa un poco, desanima porque aquí las cosas... se nos ocurre un proyecto y lo que sea y ¡zas! va para atrás y pasa un año, pasan dos y aquello que se trabajó con tanto esfuerzo en la academia pues resulta que no se puede gestionar... pues uno ya no lo vuelve a hacer, también lesiona mucho el ánimo y el trabajo”.

“A veces yo no entro a las investigaciones y le digo me niego sinceramente porque es mucho papeleo, a veces tengo que hacer más trabajo de estar haciendo informes que todo de entrarle a la

investigación, entonces me exigen que ya tengo que entregar el informe, que ya tengo que entregar no sé qué y ya por eso ya no le entro a otras investigaciones”.

“Nos exigen que hagamos investigación, pero no nos tratan como investigadores. Hay incongruencia en ese aspecto”.

“Yo no tengo ningún proyecto registrado como parte de la división en el área de investigación y desde que entré me he dedicado a la investigación... llegué a concluir que si la institución no era capaz, desde las propias lógicas internas, de ayudarme con una hoja, un lápiz o una tinta o una impresora, no tenía por qué realizar la investigación”.

Indiferencia por lograr resultados

“Hay Divisiones Académicas en la universidad donde el interés es un reverendo cacahuete. En la investigación hay desde divisiones totalmente politizadas que llegan a dar cátedras porque les da un estatus en el ambiente laboral... las leyes, si hay otras escuelas donde abundan las horas-semanas y medios tiempos, obviamente ese problema de índole laboral influye a los intereses”.

“Tenemos estudiantes que han ido a otros países a exponer, los estudiantes no los maestros, a exponer su resultados de investigación”.

“Se llama taller de elaboración de tesis pero es una verdadera materia esquizofrénica, uno hace que les da clase a los muchachos y ellos hacen como que toman la clase porque no les interesa hacer tesis”.

“Las personas que están en cuerpo académico saben mucho de esas cosas y de proyecto de la investigación, y entonces, qué es lo que pasa, resulta de que nadie quiere trabajar”.

“No tienen los niveles del perfil deseado mínimo, mínimo perfil deseable de PROMEP... entonces no hay”.

“Hay muchísimos maestros que no hacen nada”.

“Por qué estoy yo haciendo esto si me la puedo pasar tranquilamente como los demás lo están, como los demás lo hacen”.

“Respecto a los Cuerpos Académicos, yo sé que no estamos haciendo todo lo que debíamos hacer, que llevamos ocho o diez años de que se instauraron y no hemos tenido el resultado que debíamos estar teniendo”.

Pérdida del interés por multiplicidad de actividades

“Yo no tengo un proyecto más, yo no meto un proyecto más, y te vas a ir... a la persona no importa si te apellidas x”.

“Aquí me he vuelto bastante descuidado en mis actividades académicas”.

“Traslape de actividades, pues también está provocando que uno no cumpla o que cumpla uno a medias”.

“Hay un profesor que me encanta a mí, yo lo admiro mucho porque dice que él no va a estudiar la maestría, no le interesa ¿no? Que no le interesa investigar”.

“Cuando te dan la tesis tú dices ¿realmente esta tesis la leyó su director de tesis o su asesor de tesis? Tú dices ¿cómo es posible que le haya firmado un documento para un grado profesional en donde denota una carencia? Entonces eso también da el traste, hay casos espectaculares de que firman treinta tesis al año, veinticinco tesis al año”.

“La investigación es algo que no es así algo importante, o sea... es algo así como se tiene que cubrir como elemento de educación superior, pero no es lo fundamental”.

“Profesores que los manda a estudiar la universidad, que no se titulan porque no les da la gana, les dan extensiones y extensiones y dinero y todo para que se titulen y no se titulan”.

“Hay algunos profesores como que sí toman la cosa seria, sí se preocupan, pero no todos lo hacemos”.

Falta de interés hacia la investigación

“Entonces no, yo volver a meterme a una cosa de esas no me meto, están haciendo un congreso y dije yo ¡ay!, le comenté ya tengo muchos, no puedo más”.

“Yo no puedo hacer más, es hasta donde yo pueda”.

“Tengo compañeros que no van a seguir estudiando, que no van a seguir”.

“Observo que muchas veces no participan, lo dicen de palabra pero no lo llevan a sus ideas, a sus proyectos, a sus propuestas... no le dan seguimiento”.

“Creo que hubo una reunión, pero nada más ciertas personas entraron a esa reunión donde la secretaria académica informó que se iba a cerrar... pero eso ocurrió”.

Autonomía en la toma de decisiones

No se toman en cuenta las opiniones de los profesores

“El dictamen académico se firma en una estancia administrativa, entonces lo que tú tengas que ver académicamente no tiene nada que ver con lo que puedes tener en evaluación externa porque ya la peleaste y todo se va reduciendo a una decisión administrativa, no académica”.

“Nosotros no tenemos autonomía en la toma de decisiones como profesores, podemos decidir en nuestro espacio habitual pero en lo que es externo no podemos hacer nada si el precio es a nivel de división y de ahí para arriba”.

“En la autonomía en la toma de decisiones, ahí si estamos en desacuerdo”.

“No se toma en cuenta nuestra opinión en la toma de decisiones... incluso se cuestionó que por qué la administración... la rectoría decidió cerrar y dijeron que, bueno se menciona que de acuerdo a la Ley Orgánica se debe seguir cierto proceso y no siguió ese proceso y se dio y aquí lo que se acostumbra es que la rectora pues tiene la capacidad de tomar esa decisión, entonces ahí estamos en desacuerdo porque nos afecta”.

“Bueno... de hecho aquí un puntito clave, para empezar no nos avisaron y nunca nos pidieron opinión ni nos dijeron se va a cerrar un ciclo”.

“Hay maestros que creo en el sistema vieron que ya no apareció la carrera y oye pues ya no estamos ahí y así, no pues oye ya no y entonces este ya fue cuando todo mundo estaba como que oye que pasó que pasó, fue que el director nos mencionó no así o sea pues fíjense que siempre si bueno que vimos”.

“Por ejemplo, lo que está sucediendo de la baja matrícula se detectó desde hace como cuatro años ahí... yo estaba en tutorías en esa comisión y eso lo reportamos porque íbamos viendo cómo iba bajando la matrícula. Había algunos defectos que quedaban deficientes de ingreso, pero lo hablamos aquí en docencia, fuimos allá a Villahermosa y las cosas siguieron igual... entonces como que no hay una capacidad de respuesta”.

“Entonces, digo... bueno para qué nos hacen hacer el rol de tutor y hacer que hagamos entrevistas y todo si al final de cuentas alguien más decide ¿no?”

“Sí se capacita a los profesores para tomar decisiones, pero no se toma en cuenta la decisión, la propuesta que un maestro pueda hacer”.

“Aquí en la división porque no tenemos poder de nada, ni siquiera podemos nombrar a nuestro director ¿verdad?”.

“La toma de decisiones se da sólo para el nivel central y así lo tienes que hacer, pero los otros actores no son considerados”.

“Nunca se le toma en cuenta a los que se les debe tomar en cuenta para tomar una decisión”.

“Pero como a nosotros nunca nos piden opinión”.

“Hay como un detrimento del trabajo académico. El trabajo académico para que se dé tiene que ser libre, tiene que ser autónomo, tiene que ser crítico, tiene que ser propositivo, tiene que ser constructivo... entonces eso no está a la orden del día en nuestra institución”.

“Muchas decisiones se toman unilaterales y si no se estimula esa apertura, esa creatividad, esa crítica de los profesores, entonces no se construye, entonces se impone”.

“La incongruencia entre el posgrado y los que forman los estudios, las evaluaciones a un grupo de maestros que hacen el plan de estudio, modifican la currícula y hablo quizás también de las licenciaturas... y una vez que ya está aprobada, pasa por Consejo Divisional, Consejo Universitario, te olvidas de esos maestros que participaron y el administrador en turno, ojo, llámese administrador jefe de posgrado, lo digo porque es esto... no toma en cuenta a los que formaron la idea para la asignación de los profesores”.

“El nuevo modelo educativo de la UJAT significó un duro golpe para la formación médica, pasar de un modelo rígido a un modelo

flexible... nunca se consultó a las bases, se impuso un modelo y ahora tenemos... vamos a tener severas consecuencias en las nuevas generaciones”.

“Hay que hacer esto, hay que estar en plan flexible... tienen que hacer esto, tienen que acreditar, tienen... sin tomar a la base, lo que pasa que hasta ahorita esta base a estado muy tranquila, la base ha estado muy tranquila y ahí vamos”.

Falta de oportunidad en estructurar la carga académica

“La cuestión de los horarios mal asignados son problemas institucionales y alguien lo tiene que decir guste o no guste, alguien lo tiene que decir”.

“Las cargas académicas que tenían las maestras, digamos, era extraordinariamente mayor a la que tenían los hombres”.

Decisión de acciones dirigidas por organismos externos

“Ya no hay autonomía auténtica. Desde el momento que la Secretaria de Educación Pública está interviniendo en todos los aspectos de la educación... haces esto, te damos tanto en función del presupuesto”.

“La universidad ha ido perdiendo autonomía como todas las universidades del país debido a la dependencia... no haces eso, te amenaza la Secretaria de Educación Pública: no te doy y punto”.

“Creo que aquí hay que tomar en cuenta que en nuestro país las políticas educativas siempre eran desde arriba, la participación de los maestros es mínima”.

“Dependemos de un presupuesto federal y la federación determina el actual y el quehacer de las universidades... y si queremos tener los recursos económicos para poder sobrevivir, en las universidades nos tenemos que ajustar a eso. Entonces hay

una pérdida de autonomía de la propia universidad para su toma de decisiones organizacionales, que conlleva consecuentemente a la pérdida de la autonomía a nivel del ámbito del profesional de la educación universitaria”.

“Son políticas que se están aplicando indiscriminadamente en toda Latinoamérica, y como nosotros estamos en este bloque bueno pues ni modo hay que acatar estas situaciones”.

Falta de autonomía en las decisiones por acatar las órdenes

“Hace falta una reforma a la Ley Orgánica de la Universidad, así como se reestructuran los planes de estudio, se debe de reestructurar periódicamente la Ley Orgánica... habría que idear, refrescar un poco la dirección de rectores y de los directores mediante la toma de la voluntad de todos los que conformamos la universidad y que no recayere en una junta de gobierno”.

“Cuando uno planea llevarse al alumno a la comunidad, al hospital o a ver una película o no sé, lo que tú planees, lo primero que te dicen aquí en la organización es que no puedes porque tienes que firmar y no puedes llevarte al alumno porque le hechas a perder al que sigue su materia... entonces no tenemos autonomía en la toma de decisiones”.

Afiliación

Falta de compañerismo

“Quiero hacer énfasis en la relación que hay dentro de la academia, la docencia en particular, yo siento que las relaciones ahí son... se complican a veces con alguno, no sé qué les pase a los compañeros”.

“Las relaciones de compañeros con amigos, con gente que coordina, es difícil”.

“En el caso por ejemplo de afiliación, cuando yo llegué aquí si tuve un poco de conflicto entre algunos profesores que siempre me ven con cierto recelo no, cuando llegan piensan que los vas a venir a sustituir o a quitar o a ocupar su lugar... digo, afortunadamente hay otro tipo de personas que te reciben bien y bueno”.

“Entre nosotros no hay compañerismo, le pasa una desgracia a un compañero y ni siquiera somos capaces de decirle: oye ¿estás pasando por un problema?, toma aquí está mi mano, yo no te puedo ayudar de otra manera”.

“Es un clima complicado, es un clima pesado, es un clima difícil porque cada uno tiene una serie de necesidades, tiene una serie de deseos”.

“Por ahí se genera mucha tensión, muchos roces entre los maestros”.

“Estuve dos meses incapacitada y en esos dos meses nunca nadie de la institución llamó a mi casa para preguntar si yo tenía algo”.

“Estamos tan metidos en el trabajo que a veces yo siento que sí nos hemos despegado un poco, porque solamente los que estamos arriba a veces ni nos enteramos lo que otro compañeros tiene”.

“Si tenemos roces a veces entre profesores, tenemos roces académicos”.

Falta de acercamiento con el personal administrativo

“Lo comentaban algunos de nuestros compañeros por la falta de relación entre comunicación, dirección y personal entonces ahorita estamos en la parte culminante donde ya el personal está un poco descontento y está aumentando ese nivel... y ahorita yo creo, en general el Clima Organizacional está un poquito alterado a diferencia de otras divisiones”.

“No hay una comunicación más directa, más amplia entre la dirección y los académicos, es muy esporádica”.

Falta de acercamiento con el personal administrativo

“Como la divisiones pequeñas nos conocemos, nos interaccionamos y llegamos a hacer núcleos tanto de trabajo profesional como de amistades y hay una buena comunicación... con los que no tenemos comunicación es con la situación, con los coordinadores, de hecho se perdió”.

“Todos los directores tienen su grupo de preferencia, tienen sus cuates y gozan de mayor privilegio, eso ha sido siempre y pienso que el sistema mexicano está así también”.

Distanciamiento ocasionado por diferencias en las categorías de los profesores

“Conflicto porque a aquel sí lo apoyaron y por qué a éste no lo apoyaron, por qué a éste le dieron la beca más alta de productividad cuando nunca hizo un doctorado... nunca he escuchado que se diga: ¡qué bueno que ese compañero está estudiando en Estados Unidos, es muy listo y hay que aprovechar sus capacidades!”.

“En la cuestión laboral sí hay ciertos problemas ahí... por ejemplo, en psicología con nosotros hay mucha división porque hay maestros de tiempo completo, que somos seis de medio tiempo, que son tres, y de asignatura que son... no sé, treinta y cinco, hay maestros que llevan como quince años o más, esperando ser de medio tiempo o tiempo completo, hay mucho resentimiento”.

“Siento muy muy mal personalmente que muchos maestros no puedan estar en esta hermandad que es lo de ser maestros de medio tiempo o de tiempo completo en la universidad”.

“Los profesores obtienen ayuda, consejos y muestras de ánimo de su colegas, ahí sí yo siento que hay un problema, que en gran parte viene eso de la situación laboral de los maestros”.

Competencia entre grupos de trabajo

“El ambiente en donde estoy hay mucha competencia, hay mucho egoísmo, como que nadie sabe que está haciendo el otro, o nadie lo quiere decir”.

“Entre los grupos formados multidisciplinarios o de una sola línea sí es un poco... creo que culturalmente todavía no nos damos tanto como para poder tener una comunicación libre”.

“En estos últimos cuatro años, cinco años, nos dio una nueva visión y nos ha forzado a trabajar en equipo”.

“No sabemos trabajar en equipo y seguimos siendo muy egocéntricos”.

“En muchas ocasiones si tú tienes un punto de vista diferente con el mío es que ya eres mi enemigo o ya es de otro partido... qué se yo”.

“A veces como que no nos ayudamos, no nos apoyamos”.

“Sí me gustaría puntualizar eso, no es el mundo feliz, tenemos también nuestros roces, nuestras fricciones”.

“No se ha dado el trabajo grupal, a veces no es porque no se estimule bien, sino porque hay otros intereses personales”.

Presión laboral

Exceso de trabajo

“La presión laboral ni se diga, cada vez pasan más cosas entre los Cuerpos Académicos, nos toca toda la chamba a los mismos... después quieren que hagamos todo de todos y al mismo tiempo, eso verdaderamente confunde, entonces ese equipo organizacional a veces tensa mucho y no nos permite ser tan eficientes como quisiéramos”.

“He notado que no es que haya bajado mi productividad, sino más bien lo que ha pasado es que tengo carga excesiva de trabajo que antes no tenía”.

“Más 28 tutorados que me han tocado, y que yo creo que todos andamos ahí en el rango, más todo lo demás que se tiene que hacer... porque para que nos evalúen, por ejemplo, mínimo tenemos que tener tres congresos publicados más, ustedes lo están viviendo ahí con las observaciones, artículos publicados, a qué horas reflexionas, a qué horas trabajas si el mismo proyecto te lleva todo el día”.

“Uno se da cuenta de cuando realmente lo están presionando laborablemente, cuando te suben la carga, cuando hay eventos y no tienes recurso, cuando no te postulan para que vayas a un diplomado”.

“De reunión en reunión, y a veces hasta te ponen dos reuniones a la misma hora”.

“La presión laboral entendida en el sentido de que aparte de todo lo que tienes que hacer como docente, investigación, todas las comisiones académicas en las que estamos inmersos”.

“Los sábados y los domingos tienes que dedicarle un tiempo para poder sacar más o menos las tareas encomendadas en todas las comisiones que están dando al profesor”.

“Son tantas las acciones que te rebasan”.

“Como profesor de tiempo completo tienes que estar cumpliendo otras demandas y exigencias y si no, estás fuera o estás en la banca o estás rezagada... entonces eso es una presión permanente que traemos”.

“Las presiones laborales son fuertes, cada vez más fuertes, van a obligar a la salida de muchos que ya cumplieron los periodos de jubilación y que no pueden hacer frente a las nuevas presiones

laborales... hay que hacer esto, hay que hacer lo otro, hay que tener sistema de tutorías, hay que hacer gestión académica”.

“Por un lado excesivamente burocrático, la puntitis y la meritocracia... habría que señalar aquí, en términos administrativos, nos hace que nosotros nos veamos presionados por cumplir”.

“Sin duda son excesivos los pedimentos organizacionales a los profesores investigadores de tiempo completo, tienden a ser cada vez mayores y un mayor sistema de control en términos de la participación”.

“Hay a veces oposición como hay mucha presión ¿no?... que hay que hacer muchas cosas, ¿no?, que hay que hacer evaluación”.

Supervisión inadecuada

“A mí, en lo particular, a veces ando angustiado de que me voy a laboratorio y a lo mejor el checador en el laboratorio no me vaya a descontar... eso se ha convertido en una presión laboral”.

“Que se siente presionado por el auditor pero es solo que no quieren dar clase pero bueno”.

“En la presión laboral pues yo creo que también sí existe cierta presión laboral... bueno eso sentimos, a pesar de que no firmamos o no checamos pero sentimos que cuando vienen ahí unos checadores pues te presiona estar allá en tu salón y si diez minutos llegaste tarde pues ya te pusieron falta o te descuentan”.

“Nos pusieron un checador interno y este... pues nos ha forzado más, o sea el checador interno era el que realmente presentó una actitud tremenda, él fue el que nos llegó a presionar tanto que muchos maestros escribieron inconformidades hacia la dirección”.

“No cumplen, no cumplen, ahora se les va a checar, ahora se les va a fotografiar, ahora se les va hacer eso, ahora van a checar con el dedo a cada hora, o sea... ¿qué es eso?”.

“Yo veo como negativo el hecho de que me pasen el perfecto con otra gente y me quedan viendo para ver si estoy en el salón de clases”.

Represalias en la asignación académica por no acatar lineamientos

“El que no quiera acatarlas tiene que pagar las consecuencias y eso lo hemos aprendido de manera muy concreta y dependerá si nosotros queremos o no acatarlas y bajo esa lógica quien no las acata, tiene que experimentar lo de los cambios de horario de asignaturas, de horas, descuentos, falta de pagos y todo lo que se pueda”.

Presiones propias del profesor por personalidad orientada al logro

“La presión laboral a mí me da la impresión que viene más del nivel personal que de la propia institución”.

“Sí me he sentido con presión laboral, pero no porque me la den los otros, sino porque yo he adquirido mayor compromiso, mayores actividades”.

Presiones para cumplir con los indicadores de evaluación de organismos externos

“Eso ha arrastrado al maestro a tener mayor presión, pero siento que las variables son externas”.

“La presión laboral ha crecido porque uno mismo se presiona, pero también ha crecido porque han cambiado muchas políticas... hace seis años, o hace diez años no existía perfil PROMEP por ejemplo, ahora resulta que hay que cumplir con perfil PROMEP, hay fechas... ahora hay Sistema Estatal de Investigadores que hace diez años no, hay una nueva fecha de tiempo de entrega, hay evaluaciones de Cuerpos Académicos, evaluaciones de proyectos, fechas límites

para meter tesis ante la SEP, ponencias... entonces, siento que la presión laboral no ha sido por cuestión administrativa de la división, sino de algo completamente externo”.

“Los administradores muchas veces también están muy presionados... o sea, esa presión laboral es para todos, los administradores por rendir cuentas por la calidad, por las presiones de las políticas educativas, por los indicadores, andan en su mundo y los profesores por las cosas de la docencia y por los pequeños apoyos”.

“¿Por qué nuestra universidad sí tiene que estar metiéndonos en estas presiones laborales?, cuando la universidad paradigma de este país pues no lo hace y tiene reconocimiento internacional, hay incongruencia”.

“Comentar sobre presión laboral y es el siguiente: muchas de las presiones que sentimos los maestros, no son reflejos de nuestro quehacer cotidiano sino que son imposiciones totalmente, ni siquiera de la universidad”.

“Como saben que lo vamos a hacer de alguna u otra manera, pues hasta hay presiones sobre eso... pues cuestiones de tiempo y presiones de normatividad, hay que hacerlo, tienes tanto tiempo y en este plazo y no me importa cómo lo hagas pero lo tienes que hacer”.

“Es preocupante cuando a mí me dicen: maestra no eres perfil PROMEP, tienes que ser perfil PROMEP y escucho a otros maestros que te dicen: ni se te ocurra meterte en perfil PROMEP porque no te la acabas, tienes que estar trabajando, porque tienes que demostrar que estás vigente y cómo le vas a hacer ante tantas presiones”.

“Los maestros vemos y estamos con presiones de un tipo y la administración está con otra y es peligroso que no conjuntemos la misma visión porque es la misma universidad”.

Falta de preparación para enfrentar cambios

“Ni se preparó al profesional docente, ni se preparó a los tutores suficientes bajo ese nuevo modelo y no le hallaron sentido, lo vieron como una imposición, ahí hablo de una presión laboral”.

Carencia de efectividad en el trabajo por presiones laborales

“Decimos: bueno, ¿para qué nos están presionando laboralmente si esto no está mejorando?, no hay pruebas de que esto mejore la calidad”.

“La presión también porque a veces se les marca que están obligados a hacer tal cosa y ellos lo toman como una imposición y muchas veces hacen simulación algunos”.



Apéndice C

*D*agnóstico cualitativo por División Académica

División Académica de Ciencias Agropecuarias

Síndrome de Desgaste Emocional

Baja realización personal

Agotamiento físico y enfermedades

“Si nosotros nos ponemos estrictos a revisar el estado de salud, vean a servicios médicos. No están para saberlo... pero ahorita yo traigo una flora y fauna muy interesantes, e igual no sea por tanta chamba”.

“A veces sí se siente uno abrumado y obviamente por el agotamiento emocional a veces se nos olvidan las cosas”.

Sobrecarga de trabajo

“No me alcanzan las 24 horas para entrarle a todas las obligaciones que hay que hacer al final. Bueno puede terminar denunciándose, puede terminar como una camisa de esa que se amarra para atrás”.

“Entonces si estamos agotados estamos sobrecargados en muchas cosas se entiende que la dinámica de la universidad es estar en constante cambio estamos soltando una cosa y estamos haciendo otra y luego ya viene la otra y entonces si es un estrés es un estrés tremendo”.

“La mayoría de los maestros no sentimos así como que algo abrumado por tanta carga tanto académica”.

Presión para cumplir con las labores

“A ver cómo le haces pero tú me tienes que cumplirme a mí, le tienes que cumplir al otro. Entonces sí causa mucho desgaste emocional y físico, mucho desgaste emocional que redundo en el físico”.

“Nosotros a veces sentimos como que ya no podemos dar más, y a todo mundo le tenemos que”.

CONFLICTO DE ROL

Conflicto con las demandas normativas

Presión de diferentes autoridades a un mismo tiempo

“Le tenemos que rendir y cada coordinación... bueno, hablando de las coordinaciones, esperan que les cumplamos al 100 o más. Pero así como nos piden en docencia, nos piden en investigación y posgrado, nos piden en vinculación, todo mundo quiere que contemos o quiere contar con nosotros al 100. Yo alguna vez le decía a un compañero profesor: bueno es que yo a veces siento que de un lado me falta de docencia, y del otro lado me falta este investigación y del otro lado por acá la dirección me está pidiendo otra cosa y a veces sí se siente uno abrumado”.

Conflicto entre expectativas personales y políticas internas y externas

“Hay un conflicto entre la expectativa personal que yo tengo como responsable de mi cuerpo académico que quiero que se consolide y las políticas de PROMEP”.

“La culpa es de las políticas de la institución y a nivel nacional, y no nada más de nosotros”.

“La parte de la política de la UJAT creo que nos involucra a ser un poquito despersonalizados ante los demás. Trabajar individualmente ante los demás, tanto para los alumnos o para docencia y para investigación; pero eso va influenciado directamente por la parte de las políticas que tiene la universidad. Si fuera un poquito más flexible en ciertas cosas o más coherente”.

Demandas incompatibles

“Que bajo las condiciones actuales no podemos aspirar a SNI 2”.

Conflicto de valores

Conflicto entre las demandas laborales y los valores familiares

“Los sistemas nacionales que hay aquí o no están casados o no tienen hijos, ni siquiera han tenido chance de casarse. Si así está, a lo mejor yo termino divorciado”.

Conflicto con los recursos

Conflicto con la comprobación de recursos

“Ser un investigador pobre aquí es ser un pobre investigador, porque normalmente uno tiene que vivir del reembolso y si no tienes disponible pues ya ahí te financiaste”.

Pérdida de tiempo en trámites administrativos

“El conflicto de los recursos recibidos para hacer las actividades puede ser el conflicto de los recursos de tiempo administrado en recursos materiales que nos proporcionan para hacer alguna actividad o de recursos... por ejemplo la capacitación”.

Falta de materiales, equipo e infraestructura

“En los laboratorios no hay suficientes reactivos o materiales, entonces sí entra uno en conflicto de que bueno a ver cómo voy salvando esa este”.

“Cuando nosotros llegamos con nuestros alumnos a hacer una práctica, pues las condiciones de los laboratorios... en particular del personal, no hay los académicos. Entonces el maestro tiene que hacer todo”.

Conflicto con las capacidades

Falta de capacitación

“Me pides que lo haga pero yo todavía no tengo muy claro cómo debo hacerlo por competencias, entonces eso es un poco el conflicto”.

Ambigüedad de rol

Ambigüedad con la autoridad y la responsabilidad

En el nivel de responsabilidad del docente

“Hay ambigüedad de rol ahí, en ese caso ¿qué es lo que le pides al maestro?... que sepa preparar los reactivos, o que realmente sepa el objetivo y logre la meta de la práctica”.

Ambigüedad con las normas

Comunicación incompleta con las autoridades

“Resulta un poco confusa la forma de aplicación de la política y confusa la forma en la que nos dan las indicaciones”.

Satisfacción laboral

Condiciones de trabajo

Inconformidad por instalaciones, equipo y materiales insuficientes y en mal estado

“Aquí no tenemos un comedor que les permita a los profesores que a veces salimos como dice la señora te me vas con todo y que rapidito no entonces vienes aquí y te encuentras en el mejor de los casos una fructuosa o no”.

“Yo vengo, estoy, cubro mis horas y me voy a las seis. Se están tocando aquí las cuestiones de carácter laboral... ah, pero, pregúntenme a las tres que me dé hambre dónde como”.

Malestar por condiciones inseguras de trabajo:

“Ustedes saben lo que dice el reglamento éste de trabajo, que después de las tres de la tarde... y eso sigue ahí vigente. Si nosotros, un accidente o alguna cosa, escapa de cualquier cosa de carácter legal, de carácter laboral... pero en estas áreas del conocimiento pues la gente anda metida en... bueno el otro día que nos fuimos a Tuxtla, salimos a las cinco de la tarde de aquí porque íbamos a una comisión universitaria y llegamos, porque fue que se cayó una piedrota en la carretera, llegamos al otro día a las cinco y media. Doce horas y media en la carretera con todas la consecuencias que esto implica, ¿no? Entonces yo creo que hay una serie de cosas que son posibles de arreglarse, de solucionarse, ¿no? Es cosa de voluntad, e irlas viendo... yo sé que no hay recursos, sé que hay unas cuestiones graves nacionales, pero si ponemos así como que las prioritarias que le pueden pegar a agilizar la cuestión productiva, yo creo que pueden ir desatándole, dándole”.

“Dadas las condiciones geográficas, o no sé qué pase, pero aquí se va mucho la luz; entonces es frustrante que nosotros como investigadores tengamos algún trabajo ya avanzado en nuestro

proyecto de investigación y que de repente por falta de la luz perdamos todas nuestras muestras de seis meses de trabajo en la universidad... entonces pues esa es una limitante”.

“El medio en donde obtienes los sedimentos está completamente inocuo, si se metió un zorro ahí a tu tanque de agua, que ya nos pasó el año pasado y se hundió y contaminó todo, y de repente tú no lo sabes ¿no?... y te toca la práctica la siguiente semana, o sea entonces las condiciones son un poquito ambiguas”.

“Yo creo que el sentir de todos los profesores... que nosotros logremos tener todos esos incentivos, ¿no? Pero uno de los que puede ser motivante, es de que nosotros tengamos las condiciones apropiadas ¿verdad? Y el área de trabajo que nos gusta, además hacer eso es motivante”.

Oportunidades de promoción

Falta de transparencia en el proceso

“Sí, fue mi caso. Estuve yo con una plaza... con cierta plaza y estuve como cinco, siete años con esa plaza y pedía yo cita hasta con el rector de ese momento y nunca estaba el señor... no pues nunca estaba ahí en su oficina, no podía atenderte”.

“El nivel académico pues debe traer una persona no corresponde a la categoría pues que a veces de que se le da no, bueno este no correspondería”.

“Yo nada más opinaría por alguna otra persona, ¿no? En este caso oportunidad de promoción... yo he sabido que la universidad durante mucho tiempo, en muchos años, no había sacado una convocatoria para recategorización, por ejemplo, sino hasta hace como dos o tres años. Entonces, gente, por ejemplo, que tienen toda una vida aquí en la universidad no habían tenido la oportunidad de saltar a otra categoría... bueno, que si eso ocurriera, ¿verdad? o que realmente esas oportunidades se dieran en base al

desempeño de las personas y se hiciera con más frecuencia... yo creo que todavía la satisfacción laboral sería mejor en este caso”.

“De la categoría asignada a los profesores cuando llegan, por ejemplo un doctor no que lo contratan como técnico académico, ¿sí? Entonces cuando su categoría se traba... cuando menos un doctor que trae con posibilidades de sistema nacional, debe ser cuando menos titular”.

Frustración

“Citar un caso que tengo enfrente... bueno tiene el grado preferente de acuerdo con los estatutos y experiencia y sigue en el grupo de asociados”.

“Algunos nos integramos con algún grado un poquito mayor y... no hay inmediatamente la recategorización. ¿Cómo pienso que debería ser? O que ya llegaste, ya tienes un grado más... luchaste por obtener pues”.

“Estás luchando por tu plaza, sabes que si sigues trabajando así lo vas a lograr, ¿no? Va a llegar un momento en que lo vas a hacer, pero a veces sí es un poquito frustrante que las autoridades que competen no te pongan atención en el momento, ¿no?”.

Reconocimiento

No hay reconocimiento por parte de la institución

“Muchos maestros somos muy buenos en ciertos aspectos, entonces pueden dar clases muy excelentes, son muy buenos... posiblemente la beca no te valora tanto”.

Logro

Logro enfocado en la superación personal

“Tenemos que subir con esos indicadores si es que queremos estar en estas cuestiones, ¿verdad? Por conocimiento, por orgullo, por vanidad, por lo que sea”.

“En este país sabe uno a lo que va, y ser investigador en este país es como ponerse unas botas llenas de lodo que te dificultan caminar... pero qué bonito cuando ves allá que ya llegaste a la meta aquella y da mucha satisfacción personal”.

Compensación

Salario insuficiente

“A lo mejor, en algunas universidades sí están ganando mejor... pero nosotros, a pesar que aquí la mayoría pues somos perfil PROMEP y tenemos una beca de desempeño académico con un buen nivel... a pesar de eso, pues estamos al día prácticamente”.

“No sé cómo anden los demás, pero si nosotros evaluamos qué tanto podemos hacer con nuestro sueldo... la verdad no gran cosa, vivimos realmente al día y siempre presionados porque, bueno, si no hacemos un poquito nos apretamos... simplemente a la mitad de la quincena, no tengo un peso ¿verdad? Entonces realmente los sueldos no son lo suficiente como para que nosotros tuviéramos a lo mejor una mayor satisfacción en ese aspecto de que si vamos con seguridad, sé que me va a alcanzar”.

“Ya ven cuánto es lo que nos incrementan anual, ¿sí? y ¿cuánto es la inflación? Pues... verdad, quedamos siempre abajo y seguimos hacia abajo y seguimos hacia abajo; entonces a lo mejor ganamos quince mil pesos quincenal pero, a como están las cosas, para qué nos va a servir verdad”.

Salario no acorde al esfuerzo invertido:

“Hay muchos que son SNI pero están conscientes que bajo las condiciones actuales se dan por bien servidos por quedar en el nivel uno”.

“Pueden dar clases muy excelentes, son muy buenos, posiblemente la beca no te valora tanto y te considera otros aspectos... otros maestros son muy buenos en investigación, no te consideran eso y así nos vamos”.

Salario no competitivo con respecto a otras instituciones

“A mí me acaba de decir mi nieta de nueve años... me dijo, abuelita ¿por qué ganas lo mismo que mi tío, si tú te matas trabajando hasta la noche?, siempre que vengo estás en la computadora... me quedé así (risas), ellos escuchan, escuchan y digo... es que los sueldos son mejores en otro lado y ¿por qué no trabajas en otro lado?, me dice”.

“En otras instituciones del área, perdón... hay una de... por ejemplo, ahí se paga catorcenalmente y el sueldo es más un poquito, más alto que el de nosotros”.

“Tuve un compañero así, no y ando buscando que voy a recategorizarme si, y hoy pues no pues que hay posibilidades de esto y eso sin necesidad de que hayan convocatorias, así es esa es la verdad y como te mencionaba a veces se dice que aquí tenemos mejores, yo conozco en otros niveles bachilleratos agropecuarios quien le busca el doble que nosotros, nomina, por ahí un compañero que tiene egresado de aquí el nomas tiene licenciatura y ese gana, gana como catorce mil pesos mil quinientos catorce y es en la nómina así, entonces yo creo que ni titular de aquí y allá nomas es puro docencia, algo así de talleres es más práctico para los estudiantes de allá”.

Clima Organizacional

Libertad de cátedra

Mala interpretación del profesor del concepto de libertad de cátedra

“Hay libertad de cátedra, pero también ahí es frustrante porque es lo contrario, de que uno puede dar lo que uno quiere directamente sin el temario pero cuando tu llevas otra materia vas a darle otra materia a los muchachos que se supone van a llevar una materia... los maestros no le dan lo que le deben de dar al estudiante y los maestros se ponen, aquí es un error... la verdad, los llevan a los estudiantes a hacer sus proyectos, especialmente en agronomía”.

“Yo creo que aquí tenemos que manejar la libertad de cátedra... ¿en qué forma?, con responsabilidad, exactamente, pero que se entienda... a que se entiende, no es para que nada más o voy a dar lo que yo voy a dar... sino simplemente libertad de cátedra es para que tú mejores tu didáctica y que el alumno sea mejor, no a que los vayas a llevar a hacer tu proyecto”.

Existe libertad para impartir materias

“Porque si hay libertad de cátedra uno libremente puede orientar, o mejor... modificar en cierta forma el programa ¿no?, si uno piensa que va a contribuir a la mejor formación del estudiante, digamos... tenemos bastante libertad”.

Interés por la investigación y el estudio

Motivación personal del profesor por realizar investigaciones

“Aquí es de que la universidad como se llama tú tienes el proyecto y tú para nada no, te matas noche y día lo que sea no, o sea nosotros nos conformamos cuando sacamos nuestra investigación un artículo etcétera”.

“En caso de su investigación, también te dan cartas abiertas para que puedas realizar lo que piensas... lo que es tu línea de investigación, o lo que te interesa”.

Indiferencia por lograr resultados

“Tenemos estudiantes que han ido a otros países, a exponer, los estudiantes no los maestros, a exponer su resultados de investigación”.

Afiliación

Aceptación entre profesores

“Sí, sí, sí somos como una familia de DACA, gran familia”.

“Cuando ha habido, por ejemplo, problemas de salud o accidentes... o eso, no importa del área que sea todos están ahí, todos se solidarizan contigo eso me gusta mucho de DACA”.

“Yo he tenido la oportunidad de trabajar con las diferentes áreas y me siento muy este aceptada por todas ellas, ¿no? He tenido oportunidad de trabajar con los del área de agronomía que me han integrado a uno que otro evento que han hecho, con los de acuacultura lo mismo, con los de veterinaria lo mismo y siempre hay un, ¿cómo se dice?, como un estado... un ambiente de trabajo muy bonito y donde tú puedes obtener ayuda”.

Falta de compañerismo

“En el caso por ejemplo de afiliación, cuando yo llegué aquí si tuve un poco de conflicto entre algunos profesores que siempre me ven con cierto recelo no, cuando llegan piensan que los vas a venir a sustituir o a quitar o a ocupar su lugar... digo, afortunadamente hay otro tipo de personas que te reciben bien y bueno”.

Presión laboral

Supervisión inadecuada

“Que se siente presionado por el auditor pero es solo que no quieren dar clase pero bueno”.

División Académica de Ciencias de la Salud

Síndrome de Desgaste Emocional

Agotamiento emocional

Agotamiento físico y enfermedades

“Nuestro desempeño no va a afectar mucho... bueno en la beca tal vez, pero en el sentido de salud estamos todos”.

Sobrecarga de trabajo

“Son tantas las acciones que te rebasan”.

“Bueno está uno saturado, redondeando un proyecto y tienes tesis y viene un tutorado que tiene un problema y uno tiene que sacar fuerzas y decirle: a ver te atiendo”.

“Tenemos que cumplir con todas estas categorías, sin duda son excesivos los pedimentos organizacionales”.

“Como que dicen: aquí están los Cuerpos Académicos y viertan el peso de la evaluación sobre de ellos”.

Falta de tiempo para desarrollar todas las labores

“Si me sobrecargo porque me paso mucho tiempo, no logro hacerlo o a veces vienen los reclamos porque no entrego tal cosa a tiempo”.

Presión para cumplir con las labores

“Un profesor que hoy tiene que cumplir a muchas cosas y que tiene que conservar su empleo”.

“Eres de tiempo completo y por lo tanto tienes que cumplir en esto, eso y esto, punto”.

“O sea que aquí tienes que ser todólogo, tienes que cubrir con todo”.

Despersonalización

Inconformidad general

“Ustedes no tienen que hacer nada en esta carrera, esta carrera no sirve”.

Baja realización personal

Pérdida de motivación

“Lo primero que te preguntan: ¿y tu cuerpo académico está? Está en formación... entonces ya como que te ponen un tache, pasas a ser un profesor de cuerpo académico relegado”.

“Decimos: bueno, ¿para qué nos están presionando laboralmente si esto no está mejorando?, no hay pruebas de que esto mejore la calidad”.

Autopercepción negativa

“Me paso mucho tiempo, no logro hacerlo o a veces vienen los reclamos porque no entrego tal cosa a tiempo”.

“A veces si digo: ¿será que yo no lo puedo hacer? ¿Será que alguien más lo podría hacer mejor?”.

Frustración por falta de logros

“Yo toda mi vida voy a estar en un cuerpo académico en formación pero no va ser por mí sino por los otros, pero ya no se les puede obligar”.

“Sentimiento de incompetencia a veces porque quisiéramos hacer las cosas bien y a veces las tenemos que hacer hasta donde se puede”.

Conflicto de rol

Conflicto con las relaciones

Falta de compromiso de algunos integrantes del CA

“No todos los del cuerpo académico estamos en el mismo nivel de responsabilidad”.

“No todos responden, no tienen el mismo grado afectivo”.

Individualismo

“Cada vez cuesta mucho más trabajo convencer a los integrantes de que hay que trabajar. ¿Trabajar para qué? ¿No? ¿Qué se va a conseguir? Si lo que puedo publicar, lo puedo publicar yo solo, ¿no?”.

Intereses diferentes

“Cuando se trabajaba de manera individual la responsabilidad era mía, ¿no? Yo asumía mis posibilidades de crecimiento. Pero ahora al estar en un Cuerpo Académico en formación, cuando tengo compañeros que no van a seguir estudiando, que están a punto de jubilarse, que no tienen otro interés más... pues entonces yo me veo limitado”.

Conflicto con las demandas normativas

Conflicto entre expectativas personales y políticas internas y externas

“Antes teníamos libertad, ahora tenemos que subir una calificación y entonces ya te establece que cada determinado tiempo tienes que tener una nota. Quizás cuando, por su misma forma de la asignatura, tenían otros mecanismos de evaluación; entonces ya la organización le impone a los profesores el accionar como docente”.

“Cómo conjuntar esas normas, esos reglamentos con los tiempos y las capacidades humanas de un profesor que hoy tiene que cumplir a muchas cosas. Que tiene, acosta del desgaste emocional y de todo lo demás, que conservar su empleo”.

Sobrecarga de papeles o roles

“El conflicto de rol creo que está presente desde el nombramiento que tenemos profesor-investigador; desde ahí ya hay un conflicto de rol porque tienes dos roles y los dos roles se tienen que cubrir bien. Tienes que ser un buen docente y tienes que ser un buen investigador”.

“Tenemos que cumplir con nuestras cargas académicas, tenemos que cubrir con nuestras tutorías, tenemos que hacer investigación y aparte hacer gestoría”.

“La verdad no logramos trabajar mucho porque estamos en muchas otras cosas”.

Demandas incompatibles

“Ese conflicto me parece a mí que está en las demandas normativas, en los tiempos que tienes contratados, en las exigencias; que de por sí asumes con los grupos, esos grupos a los que perteneces”.

“Aquí tienes que ser todólogo, entonces si me dedico a las actividades de investigación tengo descarga académica pero eso te afecta al nivel de PROMEP y aquellos que hacen muchas actividades de gestoría, que participan activamente, que son los maestros entusiastas, que están en comisiones, pues tampoco van a poder cubrir las cuestiones de investigación. Entonces resulta altamente difícil poder cubrir toda esa puntitis, toda esa demanda que el sistema burocrático te está imponiendo”.

“Los muchachos saben que ahí estamos nosotros y nos siguen y uno siente el grado de responsabilidad porque son muchachos que están en formación y a veces está uno saturado, redondeando un proyecto y tienes tesis y viene un tutorado que tiene un problema y uno tiene que sacar fuerzas y decirle a ver te atiendo y dejas de hacer lo que estás haciendo. SIN, si realmente queremos llegar a estos niveles de investigación vamos a tener que ajustar esas políticas no, se hacen incompatibles”.

Falta de seguimiento a la normatividad

“En nuestro estatuto del personal académico hay una categorización de qué debe hacer un asociado A, un asociado B, un titular... que si nos vamos a eso siguiéramos felices, porque los tres primeros son profesores y los tres últimos son investigadores según la normatividad. Yo no sé en qué momento desapareció esa normatividad y nos aplican una tarea que no tiene nada que ver con lo que está en el estatuto del personal”.

Conflicto de valores

Conflicto entre las demandas y la percepción del profesor de lo que es correcto

“Por ejemplo hay un conflicto también con valores, la docencia... si yo asumo la docencia con toda su profundidad y su magnitud, entonces hay que hacerlo bien y hacerlo bien requiere tiempo, creatividad, planear tu clase, evaluar. Requiere entonces... no puedes hacerlo a la ligera, tienes que priorizar como decía”.

“Y entre priorizar la investigación y la docencia, me quedo con la docencia porque es lo que todos los días yo tengo que estar cuidando, entonces también hay un conflicto de valores”.

Conflicto con los recursos

Falta de materiales, equipo e infraestructura

“No todos cuentan con espacios suficientes para subir sus evaluaciones, tienen que tener una computadora en línea. No todos los profesores de tiempo completo tienen una computadora”.

“Soy presidente de academia, estoy en comisiones... tengo muchos cargos y teniendo el recurso físico no me dan los insumos. Tengo que andar pidiendo el favor a la secretaria y me ponen mala cara cuando llego a imprimir y sacar una fotocopia”.

Falta de un mayor apoyo institucional en la gestión de recursos

“Un conflicto de recursos porque no están los recursos, hay limitaciones en nuestra institución y no están a la orden del día como para que te vayas a una estancia, como para que elabores un evento... organices un evento o tengas tu equipo de cómputo”.

CONFLICTO CON LAS CAPACIDADES

La edad como factor que influye en las capacidades

“El proceso de inscripción de los alumnos, cada vez más los sistemas en línea, los profesores de mayor antigüedad no tienen los mismos conocimientos informáticos”.

Falta de capacitación

“Incompetencia a veces por no saber por qué tenemos que hacer cosas; por ejemplo, a la evaluación docente de calidad yo nunca recibí capacitación en la evaluación de calidad”.

Ambigüedad de rol

Ambigüedad con la autonomía

Desconfianza de las autoridades

“Entonces... por un lado tienes un sistema, un discurso pedagógico; pero los trámites administrativos de evaluación del alumno o la acreditación del alumno no van acorde con lo que te enseñan y lo que te dan en los cursos pedagógicos”.

Organismos que determinan el rumbo de la Universidad

“La federación determina el actuar y el quehacer de las universidades y si queremos tener los recursos económicos para poder sobrevivir en las universidades nos tenemos que ajustar a eso. Entonces hay una pérdida, tanto de autonomía de la propia universidad para su toma de decisiones organizacionales... que conlleva la pérdida de la autonomía a nivel del ámbito del profesional de la educación universitaria”.

Satisfacción laboral

Reconocimiento

No hay reconocimiento por parte de la institución

“Se olvidan de las historias personales, anteriormente cuando trabajábamos en forma individual había un reconocimiento al individuo”.

Compensación

Salario insuficiente

“Tener una beca adicional es parte de la sobrevivencia hoy, entonces está más atrapado el profesor”.

Clima Organizacional

Interés por la investigación y el estudio

Falta de interés hacia la investigación

“Tengo compañeros que no van a seguir estudiando, que no van a seguir”.

“Observo que muchas veces no participan, lo dicen de palabra pero no lo llevan a sus ideas, a sus proyectos, a sus propuestas... no le dan seguimiento”.

Indiferencia por lograr resultados

“No tienen los niveles del perfil deseado mínimo, mínimo perfil deseable de PROMEP... entonces no hay”.

“Hay muchísimos maestros que no hacen nada”.

“Por qué estoy yo haciendo esto, si me la puedo pasar tranquilamente como los demás lo están, como los demás lo hacen”.

“Respecto a los Cuerpos Académicos yo sé que no estamos haciendo todo lo que debíamos hacer, que llevamos ocho o diez años de que se instauraron y no hemos tenido el resultado que debíamos estar teniendo”.

Autonomía en la toma de decisiones

No se toman en cuenta las opiniones de los profesores

“Hay como un detrimento del trabajo académico. El trabajo académico para que se dé tiene que ser libre, tiene que ser autónomo, tiene que ser crítico, tiene que ser propositivo, tiene que ser constructivo... entonces eso no está a la orden del día en nuestra institución”.

“Muchas decisiones se toman unilaterales y si no se estimula esa apertura, esa creatividad, esa crítica de los profesores, entonces no se construye, entonces se impone”.

“La incongruencia entre el posgrado y los que forman los estudios, las evaluaciones a un grupo de maestros que hacen el plan de estudio, modifican la currícula y hablo quizás también de las licenciaturas... y una vez que ya está aprobada, pasa por Consejo Divisional, Consejo Universitario, te olvidas de esos maestros que participaron y el administrador en turno, ojo, llámese administrador jefe de posgrado, lo digo porque es esto... no toma en cuenta a los que formaron la idea para la asignación de los profesores”.

“El nuevo modelo educativo de la UJAT significó un duro golpe para la formación médica, pasar de un modelo rígido a un modelo flexible... nunca se consultó a las bases, se impuso un modelo y ahora tenemos... vamos a tener severas consecuencias en las nuevas generaciones”.

“Hay que hacer esto, hay que estar en plan flexible... tienen que hacer esto, tienen que acreditar, tienen... sin tomar a la base, lo que pasa que hasta ahorita esta base a estado muy tranquila, la base ha estado muy tranquila y ahí vamos”.

Falta de autonomía en las decisiones por acatar las órdenes

“Hace falta una reforma a la Ley Orgánica de la Universidad, así como se reestructuran los planes de estudio, se debe de reestructurar periódicamente la Ley Orgánica... habría que idear, refrescar un poco la dirección de rectores y de los directores mediante la toma de la voluntad de todos los que conformamos la universidad y que no recayere en una junta de gobierno”.

“Cuando uno planea llevarse al alumno a la comunidad, al hospital o a ver una película o no sé, lo que tú planees, lo primero que te dicen aquí en la organización es que no puedes porque tienes que

firmar y no puedes llevarte al alumno porque le hechas a perder al que sigue su materia... entonces no tenemos autonomía en la toma de decisiones”.

Decisión de acciones dirigidas por organismos externos

“Dependemos de un presupuesto federal y la federación determina el actual y el quehacer de las universidades... y si queremos tener los recursos económicos para poder sobrevivir, en las universidades nos tenemos que ajustar a eso. Entonces hay una pérdida de autonomía de la propia universidad para su toma de decisiones organizacionales, que conlleva consecuentemente a la pérdida de la autonomía a nivel del ámbito del profesional de la educación universitaria”.

“Son políticas que se están aplicando indiscriminadamente en toda Latinoamérica, y como nosotros estamos en este bloque bueno pues ni modo hay que acatar estas situaciones”.

Afiliación

Competencia entre grupos de trabajo

“No se ha dado el trabajo grupal, a veces no es porque no se estimule bien, sino porque hay otros intereses personales”.

Distanciamiento ocasionado por diferencias en las categorías de los profesores

“Siento muy muy mal personalmente que muchos maestros no puedan estar en esta hermandad que es lo de ser maestros de medio tiempo o de tiempo completo en la universidad”.

“En la cuestión laboral sí hay ciertos problemas ahí... por ejemplo, en psicología con nosotros hay mucha división porque hay maestros de tiempo completo, que somos seis de medio tiempo, que son tres, y de asignatura que son... no sé, treinta y cinco, hay maestros que llevan como quince años o más, esperando ser de medio tiempo o tiempo completo, hay mucho resentimiento”.

Presión laboral

Exceso de trabajo

“Son tantas las acciones que te rebasan”.

“Como profesor de tiempo completo tienes que estar cumpliendo otras demandas y exigencias y si no, estás fuera o estás en la banca o estás rezagada... entonces eso es una presión permanente que traemos”.

“Las presiones laborales son fuertes, cada vez más fuertes, van a obligar a la salida de muchos que ya cumplieron los periodos de jubilación y que no pueden hacer frente a las nuevas presiones laborales... hay que hacer esto, hay que hacer lo otro, hay que tener sistema de tutorías, hay que hacer gestión académica”.

“Por un lado excesivamente burocrático, la puntitis y la meritocracia... habría que señalar aquí, en términos administrativos, nos hace que nosotros nos veamos presionados por cumplir”.

“Sin duda es un excesivo los pedimentos organizacionales a los profesores investigadores de tiempo completo, tienden a ser cada vez mayores y un mayor sistema de control en términos de la participación”.

“Hay a veces oposición como hay mucha presión ¿no?... que hay que hacer muchas cosas, ¿no?, que hay que hacer evaluación”.

Presiones para cumplir con los indicadores de evaluación de organismos externos

“Los administradores muchas veces también están muy presionados... o sea, esa presión laboral es para todos, los administradores por rendir cuentas por la calidad, por las presiones de las políticas educativas, por los indicadores, andan en su mundo y los profesores por las cosas de la docencia y por los pequeños apoyos”.

“¿Por qué nuestra universidad sí tiene que estar metiéndonos en estas presiones laborales?, cuando la universidad paradigma de este país pues no lo hace y tiene reconocimiento internacional, hay incongruencia”.

“Comentar sobre presión laboral y es el siguiente: muchas de las presiones que sentimos los maestros, no son reflejos de nuestro quehacer cotidiano sino que son imposiciones totalmente, ni siquiera de la universidad”.

“Como saben que lo vamos a hacer de alguna u otra manera, pues hasta hay presiones sobre eso... pues cuestiones de tiempo y presiones de normatividad, hay que hacerlo, tienes tanto tiempo y en este plazo y no me importa cómo lo hagas pero lo tienes que hacer”.

“Es preocupante cuando a mí me dicen: maestra no eres perfil PROMEP, tienes que ser perfil PROMEP y escucho a otros maestros que te dicen: ni se te ocurra meterte en perfil PROMEP porque no te la acabas, tienes que estar trabajando, porque tienes que demostrar que estás vigente y cómo le vas a hacer ante tantas presiones”.

“Los maestros vemos y estamos con presiones de un tipo y la administración está con otra y es peligroso que no conjuntemos la misma visión porque es la misma universidad”.

Falta de preparación para enfrentar cambios

“Ni se preparó al profesional docente, ni se preparó a los tutores suficientes bajo ese nuevo modelo y no le hallaron sentido, lo vieron como una imposición, ahí hablo de una presión laboral”.

“Decimos: bueno, ¿para qué nos están presionando laboralmente si esto no está mejorando?, no hay pruebas de que esto mejore la calidad”.

“La presión también porque a veces se les marca que están obligados a hacer tal cosa y ellos lo toman como una imposición y muchas veces hacen simulación algunos”.

División Académica de Ciencias Económico Administrativas

Síndrome de Desgaste Emocional

Agotamiento emocional

Agotamiento físico y enfermedades

“A veces entra uno en desesperación, en ansiedad, le duele a uno todo, no tiene uno ganas de trabajar”.

“El doctor me dijo: tiene que seleccionar, tiene que descansar, está usted agotadísima, ya no da más”.

“Estoy de verdad súper entregada, por eso a veces también me enfermo”.

“Y cada vez que yo platico con los compañeros vienen porque les duele la cabeza, uno ya se desmayó, el otro está mal, siente que se marea... o sea ya casi todos”.

“Ya no tiene uno las mismas fuerzas, se cansa más... las enfermedades”.

“Yo no sé en cuántos síndromes más creo que caigo en ellos, pero tengo todos los que tú consideres”.

Sobrecarga de trabajo

“Tengo carga excesiva de trabajo, que antes no tenía”.

“Tú tienes demasiada carga aquí y todavía te avientas otra”.

Falta de tiempo para desarrollar todas las labores

“Haciendo exámenes profesionales, estando con el problema de entregar trabajos; estaba yo haciendo actividades y no me daba tiempo de ir a checar”.

“Se viene una cosa tras otra y surge todo. Entonces, ahí por ejemplo, en mi caso, es donde yo ya entro en estrés, me pongo nerviosa”.

“Todo lo que nos ponen a hacer, que a qué hora escribes... bueno en tu casa, hazlo allá, ya después que salgas... oye pero pues a qué horas duermo, a qué hora hago mi vida familiar”.

“Me llega alguna tesis y digo no, por esto y esto y esto, ¿no? No es que no quiera, es que primero tendría yo un mayor desgaste”.

Presión para cumplir con las labores

“De alguna manera te tienes que esforzar por ser mejor persona y ser mejor en lo que tú trabajas”.

Despersonalización

Cansancio

"Yo lo que quiero es jubilarme... o sea ya cuando menos debo tener a lo mejor más calidad de vida, ¿no?".

Inconformidad general

"Bueno, a ver... somos personas no somos máquinas de trabajo. Nos están considerando como máquinas de trabajo".

Baja realización personal

Pérdida de motivación

“Cuando yo llegué tenía las ganas... las todas, hacía muchas cosas. Estaba yo en administrativo, dando clases, en varios proyectos... con todo cumplía perfectamente, pero al cabo del tiempo, entonces no ¿verdad?”

“Yo me siento desmotivado y lo que hago, lo hago más que nada... como decía el maestro, por interés personal”.

“Nos exigen que hagamos investigación, pero no nos tratan como investigadores. Hay incongruencia en ese aspecto”.

Conflicto de rol

Conflicto con las demandas normativas

Conflicto con los procedimientos de evaluación para otorgar estímulos económicos

“Pero a mí se me hace muy incongruente las exigencias de los tres lineamientos que nos estás mencionando que nos evalúan. Proyecto con las asignaciones internas me equivalen uno con financiamiento externo, con una clase frente al grupo”.

“Que se valore más el trabajo de investigación”.

“Te vale más un diplomado que un proyecto financiado administrativo”.

Conflicto con diversos trámites administrativos

“Me exigen que ya tengo que entregar el informe y por eso no le entro a otras investigaciones. Me niego sinceramente porque es

mucho papeleo, a veces tengo que hacer más trabajo haciendo informes que todo de entrarle a la investigación”

Traslape de actividades

“Es incongruente la asignación administrativa con el trabajo que hacemos de investigación, y tanto es la incongruencia que nos regañan además porque no producimos”.

“Traslape de actividades, pues también está provocando que uno no cumpla o que cumpla uno a medias”.

Conflicto de valores

Conflicto entre las demandas laborales y la vocación

“En principio me siento más docente, me parece que muchas veces me encuentro forzada hacer cosas que no me gustan mucho”.

Conflicto con los recursos

Falta de un mayor apoyo institucional en la gestión de recursos

“Cuando uno gestiona apoyos institucionales parece que anda mendigando las cosas y se le da prioridad a lo administrativo, cuando uno está haciendo una función sustantiva, ya sea de investigación o de docencia”.

“Todos tenemos que meterle de nuestra bolsa si queremos superarnos, invertir, si tengo que ir a un congreso”.

Ambigüedad de rol

Ambigüedad con la contribución

Ausencia de retroalimentación

“Yo a veces encuentro incongruencias en cuanto a la forma de cómo se está llevando a cabo esta evaluación. Le dan a uno la cantidad, pero no nos dicen y es ahí donde está el conflicto... bueno ¿en qué fallé?, ¿cómo fallé?, ¿por qué falle? Para que uno mejore, ¿verdad? Entonces no hay una retroalimentación”.

Satisfacción laboral

Oportunidades de promoción

Frustración

“De acuerdo al estatuto del personal académico a mí me corresponde el titular A, por ejemplo, pero sigo siendo asociado C... lo solicito y me dijeron igual, que no hay recursos, nos están exigiendo que uno se actualice, que cumpla uno y la institución no cumple”.

“En 2005 que yo obtuve mi doctorado y de ese momento ya ha estado... ya van cuatro años, casi cinco años, buscando cambiar, superar la categoría que no paso de asociado C... y bueno, lo peor que me han dicho es la promesa que sí, meto los papeles y pasa a otra instancia, y no digo cuál instancia, y entonces ya te contestan no y ya... la universidad no está en posibilidades, o no hay recursos”

“Yo estoy totalmente insatisfecho con la categoría que yo tengo asignada como de contrato que acabo de colocar ahí. Yo entré en el 98, de hecho yo no tengo mucho tiempo... 10, 11 años, ¿no?”

Reconocimiento

No hay reconocimiento por parte de la institución

“No hay estímulos a los profesores... no, no queremos, yo por lo menos no quiero que me estimulen, de verdad que no me estimulen de manera económica, pero por lo menos siquiera un saludo. Es decir... sabes qué, está bien tu trabajo o échale ganas... o ¡qué bueno que lo estás haciendo! No tengo una sola vez que ellos, aunque yo salga bien... y no me interesa a veces qué me ponen; de qué sirve un papel frío si es despersonalización... felicidades a los profesores que tuvieron PROMEP, ¿quiénes somos? Ni siquiera eso, en agradecimiento, un profesor que está publicando un trabajo, ¿cuándo lo sabemos? ¿Cuándo se le hace una ceremonia y se le dice al maestro o grupo a ver ustedes que están en Cuerpo Académico, que están haciendo cosas... ¡Felicidades!, ¿no?”.

“Entonces sí, no porque vaya a lograr con el doctorado que me den un puesto en la universidad... no lo espero, no me interesa; más sin embargo es un reconocimiento en la misma universidad y con tu familia”.

El reconocimiento es externo

“En cuanto a sus actividades que le permiten tener mayor reconocimiento económico y mérito ante la academia que eso es lo común”.

“Es externo además si lo reconocen... no sé, vamos a decir, si el colegio de arquitectos me reconoció como el arquitecto del año pasado... cada dos años, es por la trayectoria y por las investigaciones en las que he participado y todo ese tipo de cosas sí lo reconoce, no fue la universidad, pero fue otra institución”.

Logro

Logro enfocado a los alumnos

“Sí tenemos logros en cuanto que algún alumno te dé el reconocimiento... logras que el alumno salga, se forme y esté bien colocado y todo que lo reconozca... y que lo reconozca públicamente, porque a mí me ha tocado y me he sentido doblemente satisfecho”.

Logro enfocado en la superación personal

“De alguna manera te tienes que esforzar por ser mejor persona y ser mejor en lo que tu trabajas, entonces desde lograr el doctorado”.

“Lo que hago lo hago más que nada, como decía el maestro, por interés personal... por búsqueda de superación”.

“Pero la mayor parte de lo que puedo yo hacer en productividad lo hago porque me gusta”

Compensación

Salario no acorde al esfuerzo invertido

“En mi caso estoy en investigación porque el estatuto de personal académico me lo asigna y por investigación no me dan ni un centavo más ok?”

Salario no competitivo con respecto a otras instituciones

“En otras universidades nacionales los salarios de las universidades... yo no digo que no sea un buen salario el que tenemos nosotros, pero hay mejores condiciones laborales ¿eh?, mejores salarios”.

Clima Organizacional

Interés por la investigación y el estudio

Falta de apoyo administrativo

“A veces yo no entro a las investigaciones y le digo me niego sinceramente porque es mucho papeleo, a veces tengo que hacer más trabajo de estar haciendo informes que todo de entrarle a la investigación, entonces me exigen que ya tengo que entregar el informe, que ya tengo que entregar no sé qué y ya por eso ya no le entro a otras investigaciones y le digo me niego sinceramente porque es mucho papeleo, a veces tengo que hacer más trabajo de estar haciendo informes que todo de entrarle a la investigación”.

“Nos exigen que hagamos investigación, pero no nos tratan como investigadores. Hay incongruencia en ese aspecto”.

Pérdida del interés por multiplicidad de actividades

“Traslape de actividades, pues también está provocando que uno no cumpla, o que cumpla uno a medias”.

“Hay un profesor que me encanta a mí, yo lo admiro mucho porque dice que él no va a estudiar la maestría, no le interesa ¿no? Que no le interesa investigar”.

Afiliación

Falta de compañerismo

“Entre nosotros no hay compañerismo, le pasa una desgracia a un compañero y ni siquiera somos capaces de decirle: oye ¿estás pasando por un problema?, toma aquí está mi mano, yo no te puedo ayudar de otra manera”.

“Es un clima complicado, es un clima pesado, es un clima difícil porque cada uno tiene una serie de necesidades, tiene una serie de deseos”.

Presión laboral

Exceso de trabajo

“He notado que no es que haya bajado mi productividad, sino más bien lo que ha pasado es que tengo carga excesiva de trabajo que antes no tenía”.

“Más 28 tutorados que me han tocado, y que yo creo que todos andamos ahí en el rango, más todo lo demás que se tiene que hacer... porque para que nos evalúen, por ejemplo, mínimo tenemos que tener tres congresos publicados más, ustedes lo están viviendo ahí con las observaciones, artículos publicados, a qué horas reflexionas, a qué horas trabajas si el mismo proyecto te lleva todo el día”.

División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades

Síndrome de Desgaste Emocional

Agotamiento emocional

Sobrecarga de trabajo

“El trabajo nunca se termina”

Falta de tiempo para desarrollar todas las labores

“Podría de repente generar un estado desesperante, la falta de tiempo, la falta de abrir los espacios”.

Baja realización personal

Pérdida de motivación

“Bueno caer a veces en la depresión y decir: qué estoy haciendo aquí, si realmente no estoy transformando la sociedad”.

Frustración por falta de logros

“Los alumnos prefieren un tipo de maestros que tengan publicación, que eligen a otro tipo de maestros”.

Conflicto de rol

Conflicto con las demandas normativas

Traslape de actividades

“Nada más para dar a entender el significado: a lo mejor a mí me interesa mucho preparar bien mis clases, pero también tengo un compromiso de asistir a un congreso y también tengo el compromiso de atender a los tutorados... y entonces ahí entro en qué hago”.

“La falta de tiempo, la falta de abrir los espacios. Al mismo tiempo tiene uno que estar en un evento y al mismo tiempo le piden a uno estar dando clases. Uno dice dónde voy, la conferencia está muy interesante pero yo no quiero dejar de dar mis clases. Si estoy en un curso, lo tengo que dejar para venir a inscribir tutorados... pues en fin eso sí puede generar en un momento dado alguna pequeña angustia”.

Conflicto con las capacidades

Por asignaciones no de acuerdo al perfil

“A mí me tocó ver aquí en la división llorar a una maestra cuando vio su carga académica... dos, tres materias que pues ni idea tenía muy clara de lo que era”.

Ambigüedad de rol

Ambigüedad con las normas

Por falta de planeación

“Este vamos así como las tinieblas a veces caminamos y caminamos y finalmente no sabemos ni como terminamos ahí”.

Ambigüedad con la autonomía

Desconfianza de las autoridades

“La autoridad y responsabilidad, creo que yo me la he ganado. No tienen por qué pedirme si quiero sacar a mis alumnos hacer un oficio y esperar a que me contesten entonces eso sí me genera a mí pues... estrés”.

Satisfacción laboral

Condiciones de trabajo

Inconformidad por instalaciones, equipo y materiales insuficientes y en mal estado

“No existen lugares para los tutores donde se pueda dar una tutoría regular”.

“No todos tenemos cubículo, no hay un apoyo en el equipo de cómputo pues son mucho profesores que están bien catalogados pues bien como PROMEP o SIN... o tiene que andar buscando un lugar a donde trabajar”.

“En mi faceta de docente llegar a una aula que no tiene las condiciones mínimas que las demás de las veces para impartir un curso como debe ser. Que no tiene luz eléctrica, que no tiene ventiladores... ya no aire acondicionado, ventiladores; y en determinadas horas del día en nuestro querido Villahermosa es complicado”.

“No se cuenta con sanitarios decentes... bueno eso complica nuestro potencial. El ambiente de los recursos prácticamente yo creo que va encaminado al ámbito financiero, a lo material, a todo lo que nos rodea y ahí es lo que verdaderamente siento que tenemos un problema serio”.

“No tener un acervo bibliográfico, no tener las herramientas para hacer lo que tenemos que hacer es complicado. Yo creo que los más hacemos nuestro trabajo en nuestras oficinas, en nuestra casa no contamos con un centro de investigaciones dedicados a esto”.

“Por un lado y ya no decir lo que es encontrar un lugar donde estacionarse este patio que tienes enfrente es el estacionamiento de profesores y de administrativos de esta división de ciencias, son recursos que no tenemos y que nos complican nuestro papel como docente, como investigador”.

“La biblioteca... tenemos programas de posgrado maestría y doctorado nos meten la chuja con la biblioteca de los posgrados, un posgrado no puede tener ese acervo cultural... dos estantes de libros”.

“Hay unas esperanzas... hay un anuncio ya público, que ya esto es ahora sí irreversible porque ya es un anuncio público... las construcciones de unas nuevas instalaciones para esta división en un espacio mucho más grande que evidentemente deberá tender a tener más comodidades materiales de trabajo y esperamos que técnicas modernas y actualizadas”.

Malestar por condiciones inseguras de trabajo

“Las condiciones de trabajo en la universidad no son muy buenas”.

“Nos hace falta sobre todo mejorar las condiciones de trabajo, las condiciones de la Universidad. Claro que estamos en crisis, pero yo siento que no estábamos así antes de la crisis, ¿sí?”.

“Creo que las condiciones de trabajo influyen más en mi satisfacción laboral que en el trato social”.

“Le permite a uno recordar cómo están otros espacios o en qué condiciones de la propia universidad... y a mí en lo personal me permite hacer algunas diferencias en el sentido de cómo las

condiciones laborales en este espacio se han ido deteriorando en los últimos ocho años”.

Reconocimiento

No hay reconocimiento por parte de la institución

“Yo creo que no hemos tenido reconocimiento en el hecho de que bueno todo es certificado en vías de salir, todo... todo lo que hemos hecho”.

“Que acababa de estar en un foro con el planteo que no se hace ningún reconocimiento a los maestros por sus actividades extrauniversitarias”.

El reconocimiento es externo

“Mi satisfacción laboral está en primer lugar en cuanto al reconocimiento sobre todo externo. De todas maneras, hay un profesor universitario, es algo que te califica”.

Logro

Logro enfocado en la superación personal

“Me siento todavía con las pilas muy puestas tengo treinta y dos años y siempre me ha motivado la docencia y la investigación y esos tres factores que hace un momento planteabas son para mí un reto constante”.

Logro enfocado en la institución

“Pondríamos, en cuanto a los logros, yo me he superado muchísimo a partir de haber empezado a ser profesor universitario... de ser un litigante con buena fortuna, no me puedo quejar de mis éxitos profesionales como litigante... he ido encontrándome a mí mismo como docente, que también he sido siempre”.

Compensación

Salario no acorde al esfuerzo invertido

“El reconocimiento social que te da ser profesor universitario con tu compensación económica... es increíble que en bachilleres, los señores profesores de bachilleres ganen más que los profesores universitarios de categoría en categoría, independientemente del estímulo de categoría a categoría”.

“Me pagan un salario pero yo cumplo, yo estoy respondiendo con mi trabajo. Si no tuviera yo la capacidad, bueno, ya en un momento dado ya hubiera salido a la luz”.

Clima Organizacional

Libertad de cátedra

Mala interpretación del profesor del concepto de libertad de cátedra

“Entonces, de repente le pregunto a los estudiantes que les doy clase: ¿en esta materia que les están dando? No, pues nada, el maestro llegó y nos dijo: pues la verdad que yo nunca he estudiado esto, así que voy a empezar a aprender con ustedes y nos vamos a basar en esta fotocopia... esa es la libertad de cátedra”.

Inadecuada asignación de materias

“A mí me tocó ver aquí en la división llorar a una maestra cuando vio su carga académica... dos, tres materias que pues ni idea tenía muy clara de lo que era”.

“Uno de los grandes problemas que he planteado desde que llegue aquí a la universidad, hace veinte años, es la asignación de materias en un momento dado... necesito maestros para x materia y lo que hacen es ver el curriculum y se cree éste llevó tal materia en su carrera”.

“Yo lo he dicho un par de veces, me gustaría dar tal materia pero pues no he tenido esa fortuna de dar las materias que auténticamente a mí me gustan o me interesaría darlas y en las que me siento con mayor capacidad... pero eso ¿cómo resolverlo?”.

Interés por la investigación y el estudio

Falta de apoyo administrativo

“Yo no tengo ningún proyecto registrado como parte de la división en el área de investigación y desde que entré me he dedicado a la investigación... llegué a concluir que si la institución no era capaz, desde las propias lógicas internas, de ayudarme con una hoja, un lápiz o una tinta o una impresora, no tenía por qué realizar la investigación”.

Pérdida del interés por multiplicidad de actividades

“Cuando te dan la tesis tú dices ¿realmente esta tesis la leyó su director de tesis o su asesor de tesis? Tú dices ¿cómo es posible que le haya firmado un documento para un grado profesional en donde denota una carencia? Entonces eso también da el traste, hay casos espectaculares de que firman treinta tesis al año, veinticinco tesis al año”.

“La investigación es algo que no es así algo importante, o sea... es algo así como se tiene que cubrir como elemento de educación superior, pero no es lo fundamental”.

“Entonces no, yo volver a meterme a una cosa de esas no me meto, están haciendo un congreso y dije yo ¡ay!, le comenté ya tengo muchos, no puedo más”.

Indiferencia por lograr resultados

“Se llama taller de elaboración de tesis pero es una verdadera materia esquizofrénica, uno hace que les da clase a los muchachos y ellos hacen como que toman la clase porque no les interesa hacer tesis”.

Autonomía en la toma de decisiones

Decisión de acciones dirigidas por organismos externos

“Ya no hay autonomía auténtica. Desde el momento que la Secretaria de Educación Pública está interviniendo en todos los aspectos de la educación... haces esto, te damos tanto en función del presupuesto”.

“La universidad ha ido perdiendo autonomía como todas las universidades del país debido a la dependencia... no haces eso, te amenaza la Secretaria de Educación Pública: no te doy y punto”.

Falta de oportunidad en estructurar la carga académica

“La cuestión de los horarios mal asignados son problemas institucionales y alguien lo tiene que decir guste o no guste, alguien lo tiene que decir”.

“Las cargas académicas que tenían las maestras digamos era extraordinariamente mayor a la que tenían los hombres, maestras del mismo rango etcétera perdón de la misma categoría etcétera”.

Afiliación

Falta de compañerismo

“Por ahí se genera mucha tensión, muchos roces entre los maestros”.

Falta de acercamiento con el personal administrativo

“Todos los directores tienen su grupo de preferencia, tienen sus cuates y gozan de mayor privilegio, eso ha sido siempre y pienso que el sistema mexicano está así también”.

Distanciamiento ocasionado por diferencias en las categorías de los profesores

“Conflicto porque a aquel sí lo apoyaron y por qué a éste no lo apoyaron, por qué a éste le dieron la beca más alta de productividad cuando nunca hizo un doctorado... nunca he escuchado que se diga: ¡qué bueno que ese compañero está estudiando en Estados Unidos, es muy listo y hay que aprovechar sus capacidades!”.

Presión laboral

Exceso de trabajo

“Uno se da cuenta de cuando realmente lo están presionando laborablemente, cuando te suben la carga, cuando hay eventos y no tienes recurso, cuando no te postulan para que vayas a un diplomado”.

Presión laboral por supervisión inadecuada

“Yo veo como negativo el hecho de que me pasen el perfecto con otra gente y me quedan viendo para ver si estoy en el salón de clases”.

Represalias por no acatar lineamientos

“El que no quiera acatarlas tiene que pagar las consecuencias y eso lo hemos aprendido de manera muy concreta y dependerá si nosotros queremos o no acatarlas y bajo esa lógica quien no las acata, tiene que experimentar lo de los cambios de horario de asignaturas, de horas, descuentos, falta de pagos y todo lo que se pueda”.

División Académica de Educación y Artes

Síndrome de Desgaste Emocional

Agotamiento emocional

Falta de tiempo para desarrollar todas las labores

“Eso me provoca muchísima inseguridad, que tengo una agenda que no sé si voy a cumplir”.

Presión para cumplir con las labores

“De que todo te lo piden para ahorita. ¿Sabe qué? es que ya hoy, porque si no, no pasa”.

Agotamiento por realizar labores administrativas

“Nada, nada... entonces para mí es un desgaste tremendo estarles rogando. Yo así les digo, hay que estar variando; entonces es un desgaste porque yo no creo que el cuerpo éste trabaje y avance. Yo creo que no avanzan para nada”.

Despersonalización

Indiferencia

“Para qué me desgasto tanto, de verdad... en qué, con tanta aprehensión, porque el alumno aprende sino, no”.

“Me impide a veces llegar a tener este tipo de acercamiento, como más personal con los estudiantes”.

“Entonces yo fui me da igual ¿no?”

Baja realización personal

Pérdida de motivación

“Hay momentos en que sí me desanima ver que de los alumnos que uno llega a tener, de 40 a 50 no hay participación”.

Autopercepción negativa

“Perdí la capacidad de líder, y luego qué voy hacer... yo ya no organizo bien esto”.

Perspectivas no cubiertas

“El mejor esfuerzo posible pero resulta que no, no estamos viendo un cambio positivo”.

Conflicto de rol

Conflicto con las relaciones

Falta de compromiso de algunos integrantes del CA

“Yo llegué de líder a un grupo de profesores que fueron cercados. Lo digo porque tenían que hacerlo sin su voluntad, sin gusto y sin siquiera saber en lo que estaban. ¿Sí queda claro la tragedia?, eso a mí me ha causado mucho tormento”.

Individualismo

“Sí trabajan pero trabajan en lo suyo... o sea, no quieren trabajar en algo nuevo, mucho menos tener que ver con otras personas que no conocen o que no están aquí. Sólo quieren seguir trabajando en lo que estaban haciendo, ni siquiera tienen tiempo”.

“Trabajar con gente que tampoco siento mucha confianza”.

Conflicto con las demandas normativas

Presión de diferentes autoridades a un mismo tiempo

“Conflictúa al profesor porque entonces el profesor se pone en medio de dos cosas: una, del cumplimiento de la normatividad como está, o de lo que le está diciendo el aparato administrativo”.

Conflicto con diversos trámites administrativos

“Mi rol de líder me causa mucho conflicto, por ejemplo si yo quiero hacer un viaje para ir a algún lugar tengo que pedir con más de un mes de anticipación el dinero y todo. Hacer todo un trámite de más de 10 pasos que debo hacer para que entonces pueda llegar a la DIP la solicitud de un viaje; cuando por ejemplo en biológica si es algo que ahora mismo está sucediendo, la persona va con el director y el director le firma el documento y el viene acá y entrega a la DIP y ya está. Entonces es algo que haya hacen en un paso”.

“Por ejemplo que dice: es que tiene usted que meter sus recursos un mes antes en estas fechas; y lo metes y te urge pero no pasa. Entonces como que no concuerdan esas fechas que te piden que cumplas y mucho menos concuerda con lo que ellos te dan porque ojalá y también como así son de exigentes para que uno meta los documentos también cumplieran en entregarte lo que estás pidiendo”.

“Por ejemplo, ustedes saben que uno manda las convocatorias de los congresos... mandas tu resumen o tu ponencia y tardan en contestarte. Por ejemplo, ahorita en un evento que hay en Argentina apenas nos respondieron y ya el evento es ahorita en septiembre, pero ya no hay un mes para hacer el.. ajá, entonces ya no puedes participar porque ahí dice que si no es un mes, más del mes ya no puedes pedir nada. Entonces, bueno ya no puedes participar... o sea los reglamentos son distintos en esta división”.

Traslape de actividades

“Tenemos programadas nuestras sesiones y de repente nos dicen hay una reunión y es importante que estés ahí... entonces aunque no quisiera faltar a clases, faltas”.

Sobrecarga de papeles o roles

“Yo creo que el rol de profesor universitario ha sufrido cambios muy dramáticos, que van de una suma muy fuerte de actividades académicas que se fueron reuniendo en el cumplimiento de una normatividad de profesor investigador”.

Demandas incompatibles

“Yo, afortunadamente, algunas cosas me escudo y ya pues puedo dedicarme a la docencia; pero si no fuera así sería muy difícil combinar las cosas que te exigen”.

Conflicto entre las demandas laborales y los valores familiares

“De repente tú estás haciendo trabajo de una cantidad de comisiones y no te alcanza el día y no te alcanza el reporte que tienes que hacer. Entonces, comienzas a llevarte el trabajo a la casa y lo comienzas a compartir con el tiempo de la familia”.

Conflicto con los recursos

Conflicto con la comprobación de recursos

“Llegas a tu país y tienes que comprobar tus gastos, se dificulta a veces bastante... ya luego acabas como las gallinas, ya poniendo”.

Falta de un mayor apoyo institucional en la gestión de recursos

“Ha imposibilitado que realmente cambie la universidad que fluya las los, las políticas de apoyo hacia los maestros esto es que si se

meten programas, se meten proyectos se apoyen adecuadamente, sí, a veces uno muy de acuerdo que la economía también nos ha afectado por que antes se pedía 10 pesos para que dieran 8, entonces antes se decía no pidas todo porque no te van a dar todo pues pide menos, entonces ya lo que hace la gente es pedirle el triple para que quede en menos de lo que originalmente se pidió, entonces no ha respondido la cuestión administrativa en la actualidad a lo que está haciendo la universidad”.

“No es que nosotros no tengamos capacidades sino que simplemente no tenemos los recursos para desarrollar esas capacidades”.

“El apoyo institucional es desgastante. En un momento dado, solicitar con mucha anticipación recursos para ir a un congreso que, seguramente ustedes también lo han vivido, ¿no? Que los gestiona uno hasta con un mes de anticipación y tres días antes del evento o dos días está saliendo el dinero para comprar el boleto de avión”.

Ambigüedad de rol

Ambigüedad con las normas

Percepción de que la ambigüedad es intencional

“Hay reglas establecidas, normas que se tienen que cumplir y siempre estamos tratando de acomodar las normas a las necesidades de nosotros”.

“Lo que sucede, creo... que cuando se va a ejercitar o se va a llevar a cabo esa normatividad, es cuando el administrativo o el cuerpo administrativo lo va a llevar a cabo lo vuelve ambiguo y eso conflictúa al profesor”.

Comunicación incompleta con las autoridades

“Lo único que me causa conflicto es eso, el tiempo de la evaluación... me evalúan y no sé cómo me evaluaron y por qué me suben o me bajan niveles. Porque nunca me dicen exactamente por qué me bajaron o subieron mi nivel”.

Por falta de planeación

“Hay actividades que la universidad hace todos los años, pero como siempre al último minuto se elige cómo hacer y en qué momento hacer todo... o sea, no hay la planeación. Entonces si nosotros tuviéramos esa planeación así muy del tiempo ¿no? Tanto es en enero, tanto es en febrero, tanto es en marzo, tanto es en... termina el año y pues tranquilos todos ¿no?”.

Ambigüedad con la contribución

Ausencia de retroalimentación

“Si nosotros no sabemos qué hay en el PIFI, cuáles son las metas... a qué le vamos tirando, quiénes nos apoyan, cuáles son los apoyos, ¿cómo vamos a cumplir con esas metas académicas? Muy difícil y hay una ambigüedad, entonces es muy difícil, porque no sabes cómo contribuir con la institución”.

Satisfacción laboral

Reconocimiento

No hay reconocimiento por parte de la institución

“Yo tengo que pedir que me reconozcan algo, por qué no... el reconocimiento debe llegar. El año pasado, o el antepasado... uno de estos años, creo que fue el antepasado, la rectora hizo un reconocimiento a los mejores profesores de la universidad

que eran muy reconocidos. Se reconocieron los administradores que habían administrado la universidad, se reconocieron los fundadores de la universidad... o sea, los viejitos ¿no? Y se reconocieron a los que en ese momento estaban en el Consejo Universitario. Pero yo no vi ningún maestro reconocido realmente en la labor actual ¿sí? O sea, hay maestros muy distinguidos en nuestras divisiones que hacen un trabajo muy fuerte en su aula y que además, realmente los alumnos los reconocen pero no, eso no se ve. Yo no tengo una insatisfacción institucional en cuanto a no sentirme realizada, yo hago lo que me gusta hacer además”.

El reconocimiento es externo

“Yo siento... bueno, yo lo veo de otra manera. Al contrario, creo que la universidad debe reconocer eso en el maestro que está siendo llamado a dar clase a otro lado, ¿no? Pero bueno”.

Las recompensas no son equivalentes al esfuerzo invertido

“A nosotros jamás nos han dicho, en ningún momento, qué puntaje tenemos... entonces en esta parte de los reconocimientos, pues el reconocimiento jamás es un reconocimiento que sé de qué haya un retroalimentación en su reconocimiento ¿no?”.

“Nadie necesita ir a pedir que le den el reconocimiento, el reconocimiento institucional, se lo voy a dar a quien más trabajó en el año en esa división y ahí está... o sea, sin necesidad que haya un nuevo proceso que gastas muchas cosas, dinero, el tiempo”.

Falta de retroalimentación

“A nosotros jamás nos han dicho, en ningún momento, qué puntaje tenemos... entonces en esta parte de los reconocimientos, pues el reconocimiento jamás es un reconocimiento que sé de qué haya un retroalimentación en su reconocimiento ¿no?”.

“Nadie necesita ir a pedir que le den el reconocimiento, el reconocimiento institucional, se lo voy a dar a quien más trabajó en el año en esa división y ahí está... o sea, sin necesidad que haya un nuevo proceso que gastas muchas cosas, dinero, el tiempo”.

Logro

Logro enfocado en lo externo

“Tampoco me voy a morir porque no cuento con los apoyos... yo digo, bueno pues si se da qué bien y si no pues nosotros seguimos, yo sigo buscando participación en eventos nacionales e internacionales”.

“Hacer investigaciones, ¿sí? Constantemente y ser reconocido, no involucrado sino por mis investigaciones y eso hará que yo pertenezca al SNI y esas cosas”.

Logro enfocado en la superación personal

“La presión laboral a mí me da la impresión que viene más del nivel personal que de la propia institución”.

Compensación

Salario no acorde al esfuerzo invertido

“Como se decía también tomando como base el salario, el profesor eh en relación a la cantidad de actividades que tiene que hacer no corresponde ¿no? y por lo tanto es que eso no se sabe a nivel, a nivel federativo pero ¿Qué es lo que pasa? Pero yo no te puedo aumentar el salario base porque eso implica mayor presupuesto, mayor este cosas, pues entonces ahora hay que entrarle a los niveles de la competitividad, pero que también hay que aplicar los valores a los que se están sometiendo las universidades y bueno entonces el profesor se halla, se ve sometido así es, sometido a la competitividad por los puntos y esos puntos te llevan, se

convierten en dinero, sin embargo si alcanzas ciertos niveles adherido a tu salario base pues alcanzas cierto nivel de ingresos, pero es un ingreso”.

“El profesor de repente tiene mucha productividad... bueno, eso de que contribuye mucho, pero esa contribución no se refleja hacia el profesor.”

Necesidad de tener múltiples trabajos para poder sobrevivir

“No importa el compromiso que yo manifieste yo puedo tener tres, cuatro trabajos con tal de tener ingresos muchos más altos que eso ¿no?, eso es lo que funciona aquí... si me pagan qué bueno pero yo necesito buscar tres, cuatro, cinco trabajos afuera, eso yo creo que lo que empieza a funcionar ¿no?”.

Incertidumbre en por cambio de indicadores de evaluación cada año

“En lo personal yo no me siento mal, o sea yo mi problema es esa parte de la evaluación, de la claridad, como nos está dando la administración esa parte económica, ese salario, esa compensación... lo que sea ¿no?”.

Clima Organizacional

Libertad de cátedra

Mala interpretación del profesor del concepto de libertad de cátedra

“Esa libertad de cátedra y autonomía está bien que los docentes tengan cierta libertad y todo, pero hay veces que mal interpretan... entonces se convierte en anarquía”.

Interés por la investigación y el estudio

Pérdida del interés por multiplicidad de actividades

“Profesores que los manda a estudiar la universidad, que no se titulan porque no les da la gana, les dan extensiones y extensiones y dinero y todo para que se titulen y no se titulan”.

“Hay algunos profesores como que sí toman la cosa seria, sí se preocupan, pero no todos lo hacemos”.

Indiferencia por lograr resultados

“Las personas que están en cuerpo académico saben mucho de esas cosas y de proyecto de la investigación, y entonces, qué es lo que pasa, resulta de que nadie quiere trabajar”.

Autonomía en la toma de decisiones

No se toman en cuenta las opiniones de los profesores

“Entonces, digo... bueno para qué nos hacen hacer el rol de tutor y hacer que hagamos entrevistas y todo si al final de cuentas alguien más decide ¿no?”

“Sí se capacita a los profesores para tomar decisiones, pero no se toma en cuenta la decisión, la propuesta que un maestro pueda hacer”.

“Aquí en la división porque no tenemos poder de nada, ni siquiera podemos nombrar a nuestro director ¿verdad?”.

“La toma de decisiones se da sólo para el nivel central y así lo tienes que hacer, pero los otros actores no son considerados”.

“Nunca se le toma en cuenta a los que se les debe tomar en cuenta para tomar una decisión”.

Afiliación

Falta de compañerismo

“Estuve dos meses incapacitada y en esos dos meses nunca nadie de la institución llamó a mi casa para preguntar si yo tenía algo”.

Presión laboral

Exceso de trabajo

“De reunión en reunión, y a veces hasta te ponen dos reuniones a la misma hora”.

“La presión laboral entendida en el sentido de que aparte de todo lo que tienes que hacer como docente, investigación, todas las comisiones académicas en las que estamos inmersos”.

“Los sábados y los domingos tienes que dedicarle un tiempo para poder sacar más o menos las tareas encomendadas en todas las comisiones que están dando al profesor”.

Presiones propias del profesor por personalidad orientada al logro

“La presión laboral a mí me da la impresión que viene más del nivel personal que de la propia institución”.

División Académica de Ingeniería y Arquitectura

Síndrome de Desgaste Emocional

Agotamiento emocional

Sobrecarga de trabajo

“Es una intensificación de trabajo espantosa”.

Falta de tiempo para desarrollar todas las labores:

“Yo no puedo hacer más, es hasta donde yo pueda”.

Agotamiento por realizar labores administrativas

“De repente se sienten abrumadas por todo lo que ven encima. Evaluación sí, las cosas han cambiado sí, las cosas han cambiado y yo creo que parte de eso es poder adaptarnos lo mejor posible a estos nuevos... este tipo de evaluaciones, tipo de quehacer para poder impactar”.

Conflicto de rol

Conflicto con las relaciones

Individualismo

“No sabemos trabajar en equipo y seguimos siendo muy egocéntricos”.

Falta de capacidad para consensar ideas

“Se representa porque en las reuniones no podemos trabajar en equipo, es imposible que gente egocéntrica se pueda poner de acuerdo. No nos quitamos esa, no cedemos pues tenemos una idea y nos *amachamos* a esa idea... hasta nos peleamos, generalmente acabamos peleados y no se concreta el trabajo y no es de un mes ni de dos meses, es de años”.

“En muchas ocasiones si tú tienes un punto de vista diferente con el mío es que ya eres mi enemigo o ya es de otro partido... qué se yo”.

Conflicto con las demandas normativas

Sobrecarga de papeles o roles

“Hay muchas actividades que a veces no puedes desempeñar bien al 100%. Por ejemplo, te dan 25 horas a la semana, eres presidente academia... CIEES”.

Conflicto con los recursos

Falta de materiales, equipo e infraestructura

“Los recursos de laboratorios siempre están bastante cortos”.

“Que no tenemos reactivos, que hacen falta un montón de cosas... y en los salones nos hacen falta medios audiovisuales”.

Ambigüedad de rol

Ambigüedad con las normas

Comunicación incompleta con las autoridades

“No nos han marcado puntualmente hasta dónde soy profesor, hasta dónde soy investigador, hasta dónde soy gestor y que si hago todo ello posiblemente pudiera yo estar mejor ¿no?”.

“Otra inconsistencia que hay en cuanto a las normas es cuando reparten las cargas académicas... cuando los maestros tienen otro trabajo o están en el gobierno pues sus cargas académicas o dan muy poquitas clases o de plano no dan. Entonces sus materias nos las cargan a los que estamos aquí de tiempo completo... y las normas ¿qué dicen?, cuántas horas deben de ser y si todos estamos contratados como profesores y aceptamos hacerlo pues debemos cumplir con el horario y es lo que se ve que no se hace”.

Falta de iniciativa del profesor-investigador para informarse

“Bueno yo no sé en dónde comienza la ambigüedad cuando nos contratan, cuántos de nosotros nos tomamos la molestia de ver cuáles eran nuestras responsabilidades... todo lo que implica ser profesor investigador. No sé a cuántos se lo dicen o cuántos preguntamos: que voy hacer tutoría... qué obra voy a publicar”.

“Efectivamente habremos algunos maestros que desconocemos algunos reglamentos. Cuando entran se les da el documento o ahí está en la maáquina también, o ahí está en la página si alguien la quiere bajar. El de tutoría o cualquier otro, bueno, nada más hasta ahí... ya no lo leemos”.

Ambigüedad con las demandas

Falta de claridad del trabajo que se debe realizar

“Por las evaluaciones... tantas evaluaciones que tiene uno, la beca de desempeño que se da año con año cambia y entonces de repente uno busca la manera de hacer cosas pero de acuerdo a la evaluación anterior”.

Satisfacción laboral

Condiciones de trabajo

Inconformidad por instalaciones, equipo y materiales insuficientes y en mal estado:

“Mira ¿te imaginas lo que es estar en un salón chiquito cuando tienes 50 alumnos?, que el ventilador no sirve y que no solamente eso... estás dando clases de las 12 a las 2 de la tarde la hora más pico, ¿sí?”.

“Tenemos el problema ahorita del salón de examen. Supuestamente nosotros debemos de tener unas aulas magnas que sea un salón arregladito, bonito aunque sea chiquito para los exámenes profesionales y que debe de tener un proyector. No de que lo tengamos que andar buscando, ni que el alumno tenga que estar luchando para poderlo encender... o sea, tiene que ser algo acondicionado. Yo creo que a estas alturas, cinco carreras... a veces tenemos cuatro o cinco tesis diarias o exámenes diarios. En cierta temporada nos pasa que tenemos muchos exámenes... y que no tengamos ese salón, y no lo tenemos bien, y es el mismo salón para cinco carreras”.

“La parte de infraestructura, tanto administrativa como física, sobretodo física, para nosotros que estamos aquí, que requerimos de un medidor muy especial para hacer algo... a veces no lo

tenemos y eso complica la manera de producir. Si nosotros tuviéramos la... quizá la mejor habilitación física en nuestro apoyo para producir a nivel sistema nacional yo creo que eso sería un paraguas que cobijaría todas las acciones hacia abajo”.

“Si hay aquí, por ejemplo, hay muchas deficiencias... principalmente en la cuestión infraestructura que nos hacen faltan muchos laboratorios”.

“Son insuficientes los espacios audiovisuales... y todos tenemos computadoras, todos tenemos laptop; pero como dice el maestro... ir cargando con el cañón, ir cargando con la computadora, ir cargando con el material, los libros o cualquier cosa es bastante tedioso y bastante pesado también y además moverse de salón en salón, si todo estuviera acondicionado...”

Incertidumbre por distribución de cargas académicas

“Las cargas académicas... de repente te cambian una materia o te la ponen en ciclo corto, que nunca la habías dado; entonces... pero, algunos ya nos estamos acostumbrado porque realmente a esto vamos a estar viniendo los últimos años, también vemos que cada vez van a ser más exigentes con nosotros en ese aspecto”.

Oportunidades de promoción

Falta de transparencia en el proceso

“Siempre ha habido muchos problemas en ese aspecto de promoción, creo que eso es lo que sentimos todos”.

“No hay un periodo que diga cada dos años vamos aplicar, o sea cada vez que la gente quiere lanzan la convocatoria, así es”.

“Si hay una comisión permanente en recursos humanos, ¿no?, del escalafón... pero por experiencia todos sabemos que cuando hay voluntad política se abre el proceso y ahí si hay que entrarle.”

Sí porque, por ejemplo, ya tenemos dos años de categorizado, por reglamento después de dos años, ¿no?, ya podemos meter nuestros papeles”.

Frustración

“Igual, pienso que por ejemplo se ha olvidado también al factor de docencia, o sea, realmente hay maestros, conozco maestros que son excelentes maestros que están dedicados exclusivamente a la docencia... o sea, que no hacen investigación ni publican ni hacen nada de lo demás, pero son excelentes maestros... y se encuentra uno a egresados, por ejemplo en Halliburton o Shlumberguer, y lo primero que te preguntan: oyes y el maestro qué tal, yo le agradezco mucho. Son gente que están muy agradecidas con esos maestros, y a esos maestros no se les reconoce, ni siquiera se le dan... siguen siendo asociado A, asociado B”.

Reconocimiento

El reconocimiento es externo

“Y ya de doctorado en la institución, hacer investigaciones ¿sí? Constantemente y ser reconocido no involucrado si no por mis investigaciones y eso hará que yo pertenezca al SNI y esas cosas ¿no?”.

Logro

Logro enfocado en la institución

“Los logros siempre están basados en la infraestructura que tenemos atrás, lo que podemos hacer con lo que tenemos. Estos nuevos este tipo de evaluaciones tipo de quehacer para poder impactar o poder este cristalizar de alguna manera los logros no, siempre creo que nos va a faltar es carácter del ser humano el siempre pretender un poco mas no”.

“Si aquellos profesores que ya tienen 30 años se han logrado mantener es al final de cuentas, ahorita como están las situaciones... es un logro porque tienen un sueldo por lo menos seguro y el nivel de logro está ahí. Ahora, por las cuestiones que han venido, ha cambiado mucho... o sea, las evaluaciones son más pesadas cada vez”.

Compensación

Salario insuficiente

“Porque no te alcanza, como dicen los maestros no alcanza que varios de aquellos dos estamos en PROMEP ese es el otro detalle ¿sí?”.

“En realidad yo no creo que es un hecho general que el bajo salario nos repercute mucho ¿no?, o sea, yo realmente... me gusta lo que hago, a mí me gusta lo que estoy haciendo pero siento que no está bien pagado. Inclusive lo de la beca yo creo que debería de ser trascendente porque debería ser nuestro salario, no que estemos peleando por puntos, por pilones que le llamamos... buscando aquí quién te cambia acá eso. Eso realmente es desgastante... que varios de aquellos dos estamos en PROMEP ese es el otro detalle ¿sí?”.

Salario no acorde al esfuerzo invertido:

“Mi problema es que mis expectativas... o sea, yo espero algo más de lo que yo hago y no lo recibo y los ejemplos concretos son esos: la beca y PROMEP. Este año, en específico a mí, yo me esperaba un nivel mayor en mi beca por mis puntos. Yo me hice mi evaluación y, según yo, no ranqueaba en el nivel que quede si no me pasaba yo por bastante... y resulta que no quede en ese nivel, sino en el anterior... y en lo de PROMEP, igual meterse a PROMEP todos sabemos que es un problema de meter papeles, que si lo meto en este rubro o en éste. Es tedioso para todos, creo, y resulta que trabajamos y lo hacemos... y ya porque ya cumplimos

y ya tenemos la palomita y resulta que siempre no, porque no cumpliste con tal y cual cosa”.

“Y ni siquiera remunerado, porque cuando uno mete la beca pues ¡sorpresa!, uno esperaba más y resulta que... qué cosa me quitaron, qué cosa no sirvió de todo lo que hice que varios de aquellos dos estamos en PROMEP ese es el otro detalle ¿sí?”.

“No es posible que maestros de tiempo completo no tengan derecho ni a una beca de desempeño... y algo anda mal ahí, y eso quiere decir que no estamos parejos, no estamos evolucionando como un equipo”.

Salario no competitivo con respecto a otras instituciones

“Nuestro salario debe ser un salario competitivo realmente, porque a mí una cosa que sí me ha afectado realmente es que mis hijas, por ejemplo, siempre me dicen: oye papá por qué tú ganas menos que mi mamá. Mi esposa trabaja en Pemex, es contador privado, trabaja en finanzas y gana mucho más que yo... entonces definitivamente siento que estamos muy mal pagados, que varios de aquellos dos estamos en PROMEP ese es el otro detalle ¿sí?”.

Necesidad de tener múltiples trabajos para poder sobrevivir

“Necesita tener un trabajo extra, normalmente el maestro agarra algún otro trabajo extra con otra universidad o con una preparatoria, y hasta con una secundaria ¿eh?”.

“La necesidad me hizo instalar un changarro para que yo pudiera compensar los sueldos porque ya estoy casado, porque ya tengo dos hijos porque si gano cinco mil este... quincenal, digo eso es algo que no me va a alcanzar, pero bueno es parte de un proceso, pero lo que yo siempre le he inculcado a los estudiantes es cuando estamos de aquel lado, cuando somos estudiantes pues siempre estamos pensando en cuánto voy a ganar, cuánto voy a percibir; pero cuando ya estamos de este lado como profesionista, como

padre de familia, hay más aspectos que vas a tomar en cuenta... más que la parte económica y es lo que cuenta al ser... al dar una formación integral al estudiante”.

Incertidumbre en por cambio de indicadores de evaluación cada año

“La beca de desempeño que se da año con año cambia y entonces de repente uno busca la manera de hacer cosas, pero de acuerdo a la evaluación anterior ¿sí?, y muchas veces creo que, por lo que... al menos yo, no desesperado sino si he tratado a veces de abarcar más cosas para generarles todas estas cosas... poder aplicar mejor en los rubros de la beca porque no sabemos cómo viene ¿no? Creo, bueno por lo menos es lo que trato de saber, que esto es una carga extra de trabajo, independientemente la carga académica, la carga de cumplir con nuestro trabajo”.

Clima Organizacional

Interés por la investigación y el estudio

Pérdida del interés por multiplicidad de actividades

“Entonces no, yo volver a meterme a una cosa de esas no me meto, están haciendo un congreso y dije yo ¡ay!, le comenté ya tengo muchos, no puedo más”.

“Yo no puedo hacer más, es hasta donde yo pueda”.

Autonomía en la toma de decisiones

No se toman en cuenta las opiniones de los profesores

“Pero como a nosotros nunca nos piden opinión”.

Decisión de acciones dirigidas por organismos externos

“Creo que aquí hay que tomar en cuenta que en nuestro país las políticas educativas siempre eran desde arriba, la participación de los maestros es mínima”.

Afiliación

Competencia entre grupos de trabajo

“El ambiente en donde estoy hay mucha competencia, hay mucho egoísmo, como que nadie sabe que está haciendo el otro, o nadie lo quiere decir”.

“Entre los grupos formados multidisciplinarios o de una sola línea sí es un poco... creo que culturalmente todavía no nos damos tanto como para poder tener una comunicación libre”.

“En estos últimos cuatro años, cinco años, nos dio una nueva visión y nos ha forzado a trabajar en equipo”.

“No sabemos trabajar en equipo y seguimos siendo muy egocéntricos”.

“En muchas ocasiones si tú tienes un punto de vista diferente con el mío es que ya eres mi enemigo o ya es de otro partido... qué se yo”.

“A veces como que no nos ayudamos, no nos apoyamos”.

División Académica de Informática y Sistemas

Síndrome de Desgaste Emocional

Agotamiento emocional

Agotamiento físico y enfermedades

“Tanto trabajo, llega el momento de la desesperación”.

Sobre carga de trabajo

“Tenemos tutorías, tenemos investigación y a veces tenemos el curso de no asistir a clases. Y ya llegan al salón rápido; ya no se queda uno como antes”.

“ya no nos vamos a meter en más, ¿no? Pero que tal ya estamos en otro compromiso que asumimos”.

“Trabajas en la parte de investigación, en la parte de tutorías, en otros proyectos que tengas que atender... y entonces ya cubres la parte que es la del alumno”.

“Ahorita se está entregando mucho más, y creo que hasta mucho más de su tiempo y de su esfuerzo”.

Falta de tiempo para desarrollar todas las labores

“Llega uno a la casa ya en la noche, y dices, ya voy a descansar y te tienes que meter a trabajar en toda la información”.

“Siempre acaba uno atendiendo citas en la tarde a veces, en otro lugar ¿no?, o acaba uno haciendo trabajos de tiempo completo”.

Despersonalización

Indiferencia

“No se puede tratar a los alumnos igual, como que uno ya no es lo mismo con los tutorados”.

Baja realización personal

Frustración por falta de logros

“A veces no era lo que yo esperaba, pero seguimos... eso no implica que no estemos trabajando”.

Conflicto de rol

Conflicto con las relaciones

Falta de capacidad para consensar ideas

“Si tenemos roces a veces entre profesores, tenemos roces académicos”.

Conflicto con las demandas normativas

Falta de materiales equipo e infraestructura

“Para nosotros el internet es muy valioso, muy importante y al menos para nosotros los últimos tres meses han dado muchos problemas con el internet. Tenemos una caída terrible del servicio y si nosotros estamos tan lejos... pues dependemos mucho de su servicio y eso sería el único elemento dentro de nuestras investigaciones que no depende de nosotros depende de la unidad centro y que está teniendo una un desempeño muy pobre. Se cae constantemente y tenemos días en los cuales tenemos servicio de Internet por dos horas y... entonces nosotros estamos tan

lejos que es más difícil para nosotros. Sería la única condición de trabajo que si nos pega... nos pega el hecho de no tener Internet o de tener un sistema muy pobre de Internet, pero y yo lo he visto en los últimos tres meses, tres, cuatro meses ha caído totalmente eso, sí, es lo único”.

“Entonces por ese detalle está la restricción y no puedo tener acceso desde la Universidad hasta a poder ver las páginas de las compañías que me venden personajes o que me venden software o que me regalan algunas aplicaciones que me pueden ayudar para mis alumnos. Entonces ya mejor me tengo que comprar mi banda ancha de Telcel porque es más rápida”

Satisfacción laboral

Condiciones de trabajo

Malestar por condiciones inseguras de trabajo

“Sin embargo hay una situación de aquellos profesores que les toca viajar en el autobús de la universidad, un autobús que no es suficiente para todos los maestros. Por ejemplo, a mí me ha tocado que el vehículo va al servicio y me tengo que venir en camión... y el camión está bastante acabado, ya es un camión muy viejo, hay que venir parados a veces, porque a veces el hijo del maestro, o de la secretaria o de alguien por ahí o no sé cómo le hacen pero viajan algunos también. A la hora de la salida con el calor espantoso subirse a ese autobús sin aire acondicionado... o sea, llega el maestro a las tres de la tarde (cansado) cuando sale a las dos de la tarde, ¿no?”.

Oportunidades de promoción

Frustración

“Esperas un buen resultado de tu evaluación y sale por debajo”.

Compensación

Salario insuficiente

“Yo me mantengo aunque el salario sea muy bajo, yo la universidad no la dejo... eso dicen por el servicio médico, porque en mi servicio médico tengo colocada a toda la familia (hasta al gato), entonces (bueno es que esa es la ventaja competitiva entonces) o en el caso que decía el maestro César, personas que trabajan con el librito en la mano (sí claro)”.

Salario no competitivo con respecto a otras instituciones:

“Soy parte de una institución en el turno vespertino y el salario sí definitivamente es mayor, o sea... hay que, uno pasa menos tiempo en alcanzar ya el tope salarial, ¿no?, y tal vez menos esfuerzo, pero hay cuestiones que compensan el salario. En lo particular, como yo veo el servicio médico, o sea, para mí el servicio médico de la universidad es una compensación bastante amplia del salario porque uno puede gastar en medicinas, en atención de los hijos, muchos rubros en los que se nos va el dinero del otro lado. Porque el servicio médico de la otra institución es tan malo, que nomás uno no va, va al médico particular, entonces ese servicio médico de alguna forma compensa ese salario”.

“Pero dicen que se compensa por tener la tarde libre y que la parte económica... bueno la mayoría dice, bueno si nos pueden pagar más pues mejor, pero en general, se vive bien, nadie pasa hambre, todo mundo tiene su carrito o algo por el estilo, ¿no?. Entonces en ese sentido de la compensación económica desde mi perspectiva muy personal, pues está bien, está bien a secas, a lo mejor si hay otras... a lo mejor la gente de prepa y secundaria les pagan mejor que a nosotros ¿no?”.

Clima Organizacional

Falta de compañerismo

“Estamos tan metidos en el trabajo que a veces yo siento que sí nos hemos despegado un poco, porque solamente los que estamos arriba a veces ni nos enteramos lo que otro compañeros tiene”.

“Si tenemos roces a veces entre profesores, tenemos roces académicos”.

Competencia entre grupos de trabajo

“Sí me gustaría puntualizar eso, no es el mundo feliz, tenemos también nuestros roces, nuestras fricciones”.

Presión laboral

Presiones propias del profesor por personalidad orientada al logro

“Sí me he sentido con presión laboral, pero no porque me la den los otros, sino porque yo he adquirido mayor compromiso, mayores actividades”.

Presiones para cumplir con los indicadores de evaluación de organismos externos

“Eso ha arrastrado al maestro a tener mayor presión, pero siento que las variables son externas”.

“La presión laboral ha crecido porque uno mismo se presiona, pero también ha crecido porque han cambiado muchas políticas... hace seis años, o hace diez años no existía perfil PROMEP por ejemplo, ahora resulta que hay que cumplir con perfil PROMEP, hay fechas... ahora hay Sistema Estatal de Investigadores que hace diez años no, hay una nueva fecha de tiempo de entrega, hay evaluaciones de Cuerpos Académicos, evaluaciones de proyectos, fechas límites

para meter tesis ante la SEP, ponencias... entonces, siento que la presión laboral no ha sido por cuestión administrativa de la división, sino de algo completamente externo”.

División Académica de Ciencias Biológicas

Síndrome de Desgaste Emocional

Agotamiento emocional

Agotamiento físico y enfermedades

“Me he vuelto de un carácter más difícil, yo creo que era más tolerante, y muchas veces enojada”.

“Eso de tutorías me causa mucha angustia, dar clases cada vez me causa más angustia y entrar a un salón de clases me causa aún más angustia”.

“Hubo un momento que yo no sabía ni en qué día me levantaba ni en qué día me acostaba”.

“En lo particular... a veces ando angustiado de que me voy a laboratorio”.

Sobrecarga de trabajo

“Nos toca toda la chamba a los mismos; después quieren que hagamos todo de todos y del mismo tiempo”.

“Llegamos con más brío, conforme avanza el tiempo nos va comiendo la institución en una pérdida de muchas actividades”.

“Lo que hago se vuelve una carga no por lo que estoy haciendo del SNI, sino por todo lo que tengo que generar alrededor de esto”.

“Todavía me cuesta un poquito volver agarrar el paso y la división académica, pero es el exceso de trabajo”.

Falta de tiempo para desarrollar todas las labores

“He tratado de desistir de los proyecto y cambiar la estrategia”.

Presión para cumplir con las labores

“Actividades que me obligan a hacer para tener investigación, tanto administrativas como el organismo que actualmente tiene la Universidad”.

Agotamiento por realizar labores administrativas

“Un agotamiento emocional es la parte administrativa, entre muchas cosas. Pero en forma particular e increíble es la parte de tutorías”.

Despersonalización

Indiferencia

"Yo no tengo un proyecto internacional, no lo tengo no porque no pueda hacerlo sino porque me da igual... o sea, no quiero”.

“Por qué voy a estar perdiendo el tiempo, así lo voy a decir perdiendo el tiempo, en una persona que ni siquiera sabe lo que quiere hacer aquí en la división”.

"He estado comentando con mi compañera como una total indiferencia a... pero no nada más a mi trabajo, si no a todo”.

"De tal hora a tal hora te vienes... y no vino en ese tiempo. No me importa pues, ya... sí me da tiempo de atenderte”.

"A mí no me interesa... sí, la verdad, sinceramente no me interesa si la universidad cumple o no con sus metas”.

Inconformidad general

"No es mi obligación hacer investigación, porque eso tenemos que recordarles a todos en esta universidad".

Baja realización personal

Pérdida de motivación

"Estoy más allá que en mí, que en el campo o que en el ¿cómo se llama? Que en el laboratorio... entonces era muy triste porque éste se fue bajando las pilas".

"Simplemente llega el momento en que dice uno: para qué lo hago".

Auto percepción negativa

"Lo más triste para mí es que este reflejo, así por suerte, no me dolería tanto si no fuera el mismo reflejo que ve la Universidad cuando te están midiendo como indicadores".

"Después quieren que hagamos todo de todos y al mismo tiempo, eso verdaderamente confunde. Entonces ese equipo organizacional a veces tensa mucho y no nos permite ser tan eficientes como quisiéramos".

Perspectivas no cubiertas

"Bueno entonces yo solo vengo a dar mis clases... un par de tutorados, me voy a la beca más baja".

Conflicto de rol

Conflicto con las relaciones

Falta de compromiso de algunos integrantes del Cuerpo Académico

“Entre los Cuerpos Académicos, nos toca toda la chamba a los mismos”.

Conflicto con las demandas normativas

Inconformidad con funciones asignadas

“Muchos tenemos actividades que no tenemos por qué hacer, como las administrativas... las de control escolar”.

“Sino para qué quieres a un Christian Crambicher haciendo actividades de control escolar cuando debería estar ganando parte del pastel que se puede repartir a nivel nacional”.

“También es muy desgastante porque el tiempo que yo pudiera estar dedicando a escribir un artículo, a terminar una tesis con un alumno que probablemente sea de posgrado, lo tengo que dedicar a un muchacho que está apenas iniciando la carrera”.

“Te llaman para cualquier cosa y después tienes ir a no sé dónde a no sé qué hacer y luego que mandar el papelito... bueno qué es esto, a mí no me contrataron para esto, a mí me contrataron por ser biólogo, para dar clases y hacer la investigación”.

“Tutoría y que tengo que hacer cuestiones administrativas que no debería de hacer y eso es un conflicto de roles”.

“Buenos días. Yo pienso que me conflictúa tutorías”.

“La parte administrativa, entre muchas cosas, pero en forma particular e increíble es la parte de tutorías. Es un problema de

conflicto de rol o ambigüedad de control escolar, mi trabajo no debería de ser ese”.

Conflicto con los procedimientos de evaluación para otorgar estímulos económicos

“Debe ser evaluado también por pares. Digo, aunque debe de haber una representación de la parte administrativa porque sería ilógico que no la hubiera”.

“Entonces yo me preguntaba, ¿cómo es posible que una comisión que, a mí profesor, me va decir que estoy cumpliendo con el nivel de productividad académica que me demanda mi institución me la califique un estudiante no titulado de la licenciatura?”.

“Yo estoy de acuerdo contigo es cuestión de pares, la comisión debería estar exclusivamente de profesores”.

“Era un reconocimiento exclusivo para el trabajo docente. Se hubiera hecho el otro apartado para el reconocimiento de investigación y se nos quitan los problemas de encima. Quisimos mezclar uno con otro, entonces estamos molestos”.

Conflicto con diversos trámites administrativos

“Hay mucha desconfianza del manejo que hacemos del dinero, lo cual nos genera conflicto. En mi caso muy personal, a mí me genera un enojo, una molestia, una irritación algo muy desgastante. Fiscalizan y dudan de una nota de 100, de 300 pesos, de un consumo de gasolina; o sea hay una desconfianza hacia un investigador que tiene una formación. Pero públicamente cuando vamos a la sociedad nadie desconfía de los profesores, desconfían de los administrativos”.

Conflicto con los recursos

Conflicto con la comprobación de recursos

“Pero cuando yo le hice ver que estaban las comprobaciones con los sellos correspondientes, volteó a ver así a la contadora... cómo es posible que a la Doctora le hayan hecho esto”.

“Bueno, otro conflicto es las notas que te piden o las facturas ¿no?, hay lugares donde uno va que no hay facturas por ningún lado. A ver, que ellos se vayan al campo y que traigan las facturas”.

“Ese asunto de las notas, uno se siente tan mal, no es un trabajo que tengamos que hacer nosotros... pero si tenemos un contador, dos contadores, tres contadores, cuatro contadores; bueno esas personas que están en el área administrativa por qué carambas tenemos nosotros que hacer todo esto. Vas asustado con tus notas, que te regresan”.

“Estoy fastidiado de ir al banco y luego que por una coma te regresan y luego una nota de consumo está mal, no te la dan y luego con la diligencia. La mayoría te dice regrese mañana, y luego entonces... la verdad yo sí tengo bien anotada la fecha, ya no más investigación”.

Pérdida de tiempo en trámites administrativos

“Son algunas de las que más me estresan. Es tener que ir muchas veces, he ido a la división de posgrado y digo o dónde está mi escritorio para que ya me venga a trabajar acá para quitarme las vueltas de gasolina e implica tener que venir a hacer este trabajo”.

Conflicto con las capacidades

La edad como factor que influye en las capacidades

“Yo no quiero puntualizar para PROMEP, es muy desgastante la planta docente no fue preparada y es para las nuevas generaciones”.

Ambigüedad de rol

Ambigüedad con las normas

Normas y reglamentos obsoletos

“La ambigüedad porque ahí son huecos y hoyos negros y, como dijiste, la última ley orgánica del 84 aprobada en el 87 del los cambios hechos u ocurridos en el mundo de 1987 a la época actual han sido los cambios muy trascendentes en la cuestión educativa y en donde obviamente no estamos a tono”.

“La norma y reglamentos, en particular con la que mencionan los compañeros, quedaron ambiguas... ya nos rebasaron, entonces en qué momento se debe de actualizar esto que desafortunadamente nos trae por consecuencia muchas anormalidades”.

Percepción de que la ambigüedad es intencional

“Pero eso es parte de lo que a cualquier autoridad le conviene. Cuando hay ambigüedad, alguien dijo: hay una monarquía, una dictadura... esto es muy bueno que haya ambigüedad, que haya cosas que no tengan que estar normadas porque entonces la resuelvo como se me da la gana”.

Comunicación incompleta con las autoridades

“Cambios en la normatividad administrativa donde primero era un formato, luego resulta que hay otro... luego resulta que hay otro”.

“Ni siquiera le van a presentar la hojita donde evaluará qué es lo que aceptaron o no aceptaron”.

“Son de las decisiones ambiguas... porque además no se te da a conocer en el momento, donde te dan nada más una semana para entrar a la beca o a lo que sea y listo, ¿no?”.

“Es injusto esa parte de tutorías. El año pasado yo estaba en el comité de evaluación de docentes y casualmente, como no tienen muy claro cómo hacer la tutoría, no están evaluando calidad si no cantidad”.

Ambigüedad con las demandas

Falta de claridad del trabajo que se debe realizar

“No existe comunicación entre la parte administrativa, ni nosotros como investigadores”.

Satisfacción laboral

Condiciones de trabajo

Inconformidad por instalaciones, equipo y materiales insuficientes y en mal estado

“Yo quisiera estar en un laboratorio en el área que estamos bien adaptados, no me van a dar esos recursos... esos los tengo que buscar yo”.

“Muchos compañeros maestros checan sus áreas de que no están como quisieran, muchos no tienen área”.

“Nosotros dictamos un laboratorio las cerraduras de la mayoría de los laboratorios del edificio donde estamos varios de nosotros es un problema”.

“Me molesta mucho que tenga uno que andar buscando dinero para un escritorio, un clima o una buena luz”.

Oportunidades de promoción

Falta de transparencia en el proceso

“Hay, aunque nosotros no quisiéramos, hay limitantes”.

“Yo he tenido una oportunidad de buscar una promoción pero hay un mecanismo político... no hay un mecanismo así legal, vamos a decir, o normativo de lineamientos”.

Reconocimiento

No hay reconocimiento por parte de la institución

“Mi punto de vista: no somos reconocidos”.

“Yo entrego todo mi ser porque me encanta la investigación, quiero trabajar con los alumnos, quiero desarrollar ciencia y tecnología... al final nadie lo toma en cuenta”.

“Me gustaría que alguien viera, nos mostrara nada más en frecuencias sin nombres... y yo creo que ahí está en esencia mucho de lo que todos sentimos en cuanto a reconocimiento”.

“Van varias veces que tengo el mismo puntaje, será que siempre hago lo mismo, ¿no?, y son cosas que no son coherentes... no puede ser”.

“Hay mucha inconformidad, mucha falta de atención a nuestras funciones”.

El reconocimiento es externo

“Para mí el mayor reconocimiento es cuando me avisa una editorial que mi artículo o mi capítulo ha sido aceptado para publicación, o que me aceptan un trabajo nacional e internacional”.

“Reconocimiento es que un cuerpo colegiado, un grupo reconocido, haya visto tu historial, tu desempeño y diga: se merece, vamos a invitarlo... te cuelga la estrella”.

“Pero reconocimiento que a lo mejor en un congreso pues es reconocimiento, no a nuestro quehacer científico, no”.

Las recompensas no son equivalentes al esfuerzo invertido

“Cómo es posible que yo tenga que ir a entregar mi curriculum y hacer una carta de motivos por los cuales me deban de dar el reconocimiento al mérito científico o académico”.

“No es lo mismo los logros que tienen algunos comparados con los logros que podemos tener independientemente de lo que tiene muchísimo más trabajo, muchísimo más esfuerzo y muchísima mayor diversidad... lo que hacia afuera se ve no refleja realización como nos están midiendo”.

Falta de retroalimentación

“No es lo mismo los logros que tienen algunos comparados con los logros que podemos tener, independientemente de lo que tiene muchísimo más trabajo, muchísimo más esfuerzo y muchísima mayor diversidad lo que hacia afuera se ve no refleja realización como nos están midiendo”.

Logro

Logro enfocado a los alumnos

“La mejor compensación o retribución que puedo tener es el día de mañana verlos realizando un buen papel en su profesión en bien de la sociedad”.

“Muchos de los logros pues los vemos a través de estudiantes que se han ido al extranjero y han hecho buenos papeles, que han regresado y tienen buenos puestos”.

“Estoy satisfecho en cuanto a los logros, también tengo estudiantes que han estado... que están en la iniciativa privada, están en el gobierno”.

Logro enfocado en la superación personal

“Yo tengo mis propias metas y objetivos y no están orientados a ningún de salón institucional”.

Compensación

Salario insuficiente

“A mí me parece un poco absurdo que valga más tomar un diplomado a que yo dé un diplomado”.

“Libertad que tenemos no es para laborar algo que nos gusta y que nos pagan a la mejor no tan bien como debería de ser pero nos pagan”.

Salario no acorde al esfuerzo invertido

“Los tortibonos, no sé ustedes... el programa ese de evaluación está hecho para... no para que la Universidad vaya logrando sus famosos indicadores, digamos la superación académica, el

PROMEPE es otro elemento que por ahí podría ser de la maestra Gordillo y el SIN... el SNI tiene otro tipo de valuación que tiene sus errores”.

“Cuántos años llevan diciendo que los licenciados ya no van a poder participar y ahí está un sindicato y obviamente eso incluye los pocos recursos que la SEP te da”.

Clima Organizacional

Libertad de cátedra

Mala interpretación del profesor del concepto de libertad de cátedra

“Un punto que a mí me llama mucho la atención es la libertad de cátedra, hay libertad de cátedra en la asignatura que yo imparto, pero es demasiada libertad de cátedra falsos o en bioquímica y resulta ser que no coinciden lo que tres o cuatro profesores impartimos en la misma asignatura... deberíamos de estar al tanto y en este sentido, entonces personal, los chavos van desbalanceados”.

“La parte de libertad de cátedra... por supuesto, podemos manejar como queramos, pero cada vez es más notorio que no todos hacemos lo mismo con la misma responsabilidad”.

Interés por la investigación y el estudio

Falta de apoyo administrativo

“Un sistema que es central, eso no te ayuda ni te fomenta a hacer una investigación”.

“A veces atrasa un poco, desanima porque aquí las cosas... se nos ocurre un proyecto y lo que sea y ¡zas! va para atrás y pasa un año, pasan dos y aquello que se trabajó con tanto esfuerzo en la

academia pues resulta que no se puede gestionar... pues uno ya no lo vuelve a hacer, también lesiona mucho el ánimo y el trabajo”.

Indiferencia por lograr resultados

“Hay Divisiones Académicas en la universidad donde el interés es un reverendo cacahuete. En la investigación hay desde divisiones totalmente politizadas que llegan a dar cátedras porque les da un estatus en el ambiente laboral... las leyes, si hay otras escuelas donde abundan las horas-semanas y medios tiempos, obviamente ese problema de índole laboral influye a los intereses”.

Pérdida del interés por multiplicidad de actividades

“Yo no tengo un proyecto más, yo no meto un proyecto más, y te vas a ir a la persona no importa si te apellido x”.

“Aquí me he vuelto bastante descuidado en mis actividades académicas”.

Autonomía en la toma de decisiones

No se toman en cuenta las opiniones de los profesores

“El dictamen académico se firma en una estancia administrativa, entonces lo que tú tengas que ver académicamente no tiene nada que ver con lo que puedes tener en evaluación externa porque ya la peleaste y todo se va reduciendo a una decisión administrativa, no académica”.

“Nosotros no tenemos autonomía en la toma de decisiones como profesores, podemos decidir en nuestro espacio habitual pero en lo que es externo no podemos hacer nada si el precio es a nivel de división y de ahí para arriba”.

Afiliación

Falta de compañerismo

“Quiero hacer énfasis en la relación que hay dentro de la academia, la docencia en particular, yo siento que las relaciones ahí son... se complican a veces con alguno, no sé qué les pase a los compañeros”.

“Las relaciones de compañeros con amigos, con gente que coordina, es difícil”.

Presión laboral

Exceso de trabajo

“La presión laboral ni se diga, cada vez pasan más cosas entre los Cuerpos Académicos, nos toca toda la chamba a los mismos... después quieren que hagamos todo de todos y al mismo tiempo, eso verdaderamente confunde, entonces ese equipo organizacional a veces tensa mucho y no nos permite ser tan eficientes como quisiéramos”.

Presión laboral por supervisión inadecuada

“A mí, en lo particular, a veces ando angustiado de que me voy a laboratorio y a lo mejor el checador en el laboratorio no me vaya a descontar... eso se ha convertido en una presión laboral”.

División Académica de Ciencias Básicas

Síndrome de Desgaste Emocional

Agotamiento emocional

Falta de tiempo para desarrollar todas las labores

“No había que participar en un montón de cosas que ahorita tenemos que hacer”.

“Hacemos tutoría, vemos ahorita flexibilidad curricular, gestiones, ahora difusión, la investigación y un sin fin de cosas que hacemos. Imagínense el trabajo que tiene, entonces no puede cubrir todo”.

Presión para cumplir con las labores

“Que tenemos varias funciones... pues eso te presiona”.

Agotamiento por realizar labores administrativas

“Es desgastante tanto papeleo. O sea, beca... presento al mérito académico gran parte, 10 de mayo presento al mérito de investigación. Si quiere uno participar... sistema estatal de investigadores o padrón estatal de investigadores; el SNI aunque no estamos, que sea eso PROMEP; entonces si no quieren participar en eso que son indicadores al final de cuentas o son recursos para uno o papeles para uno pues sí es desgastante”.

“No pueden desempeñar bien su trabajo como docentes porque tienen que estar en juntas y moviéndose también en su trabajo de coordinación”.

“Para algunos es desgastante organizar tantos papeles”.

Baja realización personal

Auto percepción negativa

“Me siento improductivo”.

Perspectivas no cubiertas

“Voy a hacer lo que tengo que hacer y lo que me gusta... y lo que pon tú que me den en la beca, y está bien”.

Conflicto de rol

Conflicto con las demandas normativas

Conflicto con los procedimientos de evaluación para otorgar estímulos económicos

“Deben poner la reglas de evaluación al principio, va en contra de la lógica ¿no?”.

Conflicto con los recursos

Pérdida de tiempo en trámites administrativos

“Si tenemos que participar en algún proyecto de investigación hay mucho papeleo y poco, digamos. El tiempo de respuesta es muy largo si queremos solicitar recursos para ir a presentar algún evento aunque sea un dinero de nuestro proyecto es un montón de trámite”.

Falta de materiales, equipo e infraestructura

“Sentimos que no hay el equipo ni la instrumentación adecuada para hacer ciertos análisis”.

Conflicto con las capacidades

Por asignaciones no de acuerdo al perfil

“Unos somos docentes, otros son investigadores. Entonces hay en algunos casos pues sí, conflicto de capacidades... no eran capaces de hacer investigación y otros que hacen investigación a veces no son capaces de transmitir sus conocimientos. Entonces en algunos casos se ha dado ese conflicto en la capacidad”.

Falta de claridad del trabajo que se debe realizar

“Tengo un poco de ambigüedad con ese rol como tutor y me concreto a hacer la parte formal que me piden... la entrevista, guiar en cuanto a la formación al curriculum eso sí lo tengo yo muy claro y hasta ahí”.

Ambigüedad de rol

Ambigüedad con las demandas

Falta de claridad del trabajo que se debe realizar

“Tengo un poco de ambigüedad con ese rol como tutor y me concreto a hacer la parte formal que me piden... la entrevista, guiar en cuanto a la formación al curriculum eso sí lo tengo yo muy claro y hasta ahí”.

Satisfacción laboral

Oportunidades de promoción

Falta de transparencia en el proceso

“Por ejemplo, en la promoción lo que mencionábamos ahí si hay normatividad, hay lineamientos pero no se cumplen... no

se aplican exactamente, debería ser cada cierto tiempo, debería aparecer una convocatoria o tú solicitar tu promoción; pero no se te respeta”.

“En algunas universidades plantean... digamos cada 10 años o cada cinco años uno se pasa automáticamente de una categoría a otra. No sé no si esté claro, debe haber una normatividad o lineamiento... es interesante porque entonces uno se va comprometiendo con el trabajo en esas dos vertientes, trabajando para que cada año se te acumule o te den algo que sea permanente... y además con la aspiración de que cada cierto periodo, de acuerdo a tu compromiso, tu constancia, estarás ascendiendo en tus categorías”.

Reconocimiento

No hay reconocimiento por parte de la institución

“No valoran mi trabajo... o sea, sí se siente uno así como que ¡chin!, entonces ya no vuelvo a participar... bueno no tanto así, pero sí dice uno: no”.

“El problema empieza cuando las cuestiones de reconocimiento, las cuestiones de compensación, las cuestiones de satisfacción... es donde empieza a hacernos ruido”.

Logro

Logro enfocado en la superación personal:

“Al menos aquí en la división yo siento que nos enfocamos más a lo que decían hace rato, al logro”.

“Siento que la satisfacción laboral, por lo menos la personal, es hacia el logro; no porque tú lo quieres hacer... porque realmente quieres”.

Compensación

Salario no acorde al esfuerzo invertido:

“En ese aspecto que menciona de la beca, a veces es que dice uno: bueno se esfuerzan mucho... y consideras que no se te valora, te da un nivel bajo, por ejemplo otras personas que hacen menos tienen beca mayor... entonces ahí es donde”.

Salario no competitivo con respecto a otras instituciones:

“Otras universidades, con un poquito más de madurez y más interesadas en remover este síndrome, lo que están haciendo es que, por ejemplo, para pasar de una categoría a otra uno acumula documentos. Por ejemplo y dan una opción de que en tres años uno puede juntar documentos... digamos que puedan quedar atrás y que hayan sido digamos extras o no considerados en convocatorias de años pasados. Por ejemplo si yo tengo tres tesis y nada más me tomaron dos, bueno me reservo uno y todavía me lo pueden contar para los siguientes... eso es uno. Otra cosa interesante es que lo que cada uno va consiguiendo cada año en la convocatoria a la beca de desempeño, va siendo directo al salario y ya es parte de tu salario no se te remueve, no lo pierdes... pues entonces esto impulsa que la gente cada año esté trabajando duro porque dice aunque sea poquito lo que me den pero va directo a mi salario y ya con eso me jubilo, o sea, no me lo van a quitar no es un... digamos no es una compensación temporal sino que se va agregando donde”.

Clima Organizacional

Autonomía en la toma de decisiones

No se toman en cuenta las opiniones de los profesores

“No se toma en cuenta nuestra opinión en la toma de decisiones... incluso se cuestionó que por qué la administración... la rectoría

decidió cerrar y dijeron que, bueno se menciona que de acuerdo a la Ley Orgánica se debe seguir cierto proceso y no siguió ese proceso y se dio y aquí lo que se acostumbra es que la rectora pues tiene la capacidad de tomar esa decisión, entonces ahí estamos en desacuerdo porque nos afecta”.

“En la autonomía en la toma de decisiones, ahí si estamos en desacuerdo”.

“Creo que hubo una reunión, pero nada más ciertas personas entraron a esa reunión donde la secretaria académica informó que se iba a cerrar... pero eso ocurrió”.

“Bueno... de hecho aquí un puntito clave, para empezar no nos avisaron y nunca nos pidieron opinión ni nos dijeron se va a cerrar un ciclo”.

“Hay maestros que creo en el sistema vieron que ya no apareció la carrera y oye pues ya no estamos ahí y así, no pues oye ya no y entonces este ya fue cuando todo mundo estaba como que oye que pasó que pasó, fue que el director nos mencionó no así o sea pues fíjense que siempre si bueno que vimos”.

“Por ejemplo, lo que está sucediendo de la baja matrícula se detectó desde hace como cuatro años ahí... yo estaba en tutorías en esa comisión y eso lo reportamos porque íbamos viendo cómo iba bajando la matrícula. Había algunos defectos que quedaban deficientes de ingreso, pero lo hablamos aquí en docencia, fuimos allá a Villahermosa y las cosas siguieron igual... entonces como que no hay una capacidad de respuesta”.

Afiliación

Falta de acercamiento con el personal administrativo

“Como la divisiones pequeñas nos conocemos, nos interaccionamos y llegamos a hacer núcleos tanto de trabajo profesional como de amistades y hay una buena comunicación...”

con los que no tenemos comunicación es con la situación, con los coordinadores, de hecho se perdió”.

Falta de compañerismo

“Lo comentaban algunos de nuestros compañeros por la falta de relación entre comunicación, dirección y personal entonces ahorita estamos en la parte culminante donde ya el personal está un poco descontento y está aumentando ese nivel... y ahorita yo creo, en general el Clima Organizacional está un poquito alterado a diferencia de otras divisiones”.

“No hay una comunicación más directa, más amplia entre la dirección y los académicos, es muy esporádica”.

Presión laboral

Presión laboral por supervisión inadecuada

“En la presión laboral pues yo creo que también sí existe cierta presión laboral... bueno eso sentimos, a pesar de que no firmamos o no checamos pero sentimos que cuando vienen ahí unos checadores pues te presiona estar allá en tu salón y si diez minutos llegaste tarde pues ya te pusieron falta o te descuentan”.

“Nos pusieron un checador interno y este... pues nos ha forzado más, o sea el checador interno era el que realmente presentó una actitud tremenda, él fue el que nos llegó a presionar tanto que muchos maestros escribieron inconformidades hacia la dirección”.



Apéndice D

Reglamento propuesto del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

Comisión Dictaminadora

Presentación

La Universidad y diversos organismos reconocen la productividad de sus profesores investigadores, pues destacar el trabajo académico de los docentes significa no sólo el reconocimiento al desarrollo de sus actividades sino también al compromiso institucional que éstos asumen; por ello, la política educativa en el ámbito nacional e institucional ha conformado una serie de indicadores y estímulos que impulsan la calidad del trabajo académico para dar sustento a una amplia práctica educativa, y así garantizar que los procesos formativos sean competitivos para alcanzar los indicadores de calidad del trabajo académico para dar sustento a una amplia práctica educativa, y así garantizar que los procesos formativos sean competitivos para alcanzar los indicadores de calidad y competencia que el mercado laboral y el ámbito social demandan.

Partiendo de esa premisa se busca fortalecer la gestión que permita la planeación, seguimiento y evaluación de la trayectoria docente, para impulsar el desarrollo de áreas estratégicas como la formación y actualización docente, innovación educativa, publicaciones, obtención de reconocimientos y estímulos e incorporación de profesores de tiempo completo a los sistemas nacional y estatal de investigación y a la permanencia en el perfil deseable establecido por el PROMEP.

Con fundamento en los Lineamiento Generales para la Operación del Programa de Estímulos que emite la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y en congruencia con los Lineamientos Generales de la Secretaría de Educación Pública, se expide el presente Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, el cual tiene como objetivo fundamental valorar y estimular el desarrollo del personal académico que realicen con calidad, dedicación y permanencia las actividades de

docencia, gestión académica, investigación, tutorías y participación en cuerpos colegiados.

Bajo este precepto y conforme al marco normativo del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, presenta este documento que contiene los lineamientos generales para la operatividad y otorgamiento del estímulo a su personal académico privilegiando todas aquellas actividades que rodean un proceso educativo de calidad.

“Estudio en la duda. Acción en la fe”

Dr. José Manuel Piña Gutiérrez

Rector

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1°. El presente Reglamento tiene como propósito establecer los lineamientos generales que aseguren el cumplimiento de los mecanismos y acciones que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de Educación Pública estipulan para la operatividad del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Artículo 2°. El programa tiene como objetivo fundamental valorar y estimular el desarrollo del Personal Académico en las categorías de profesores investigadores de carrera y técnicos académicos asociados y titulares de tiempo completo de base que realicen con calidad, dedicación y permanencia las actividades de docencia, investigación, tutorías y participación en cuerpos colegiados. Se privilegiará la trayectoria docente, de tal manera que para evaluar los aspectos cualitativos del desempeño, será esencial atender la repercusión directa de esta actividad en el aprendizaje y formación de los estudiantes.

Artículo 3°. El Estímulo al Desempeño Docente se otorgará al personal académico de tiempo completo con categoría de profesor investigador de carrera y técnico académico asociado y titulares de base con grado mínimo de maestría que resulten seleccionados de los factores indicados en el artículo 21°, del presente reglamento. La Universidad Juárez Autónoma de Tabasco podrá incluir en el programa de estímulos, al personal de medio tiempo de base con grado mínimo de maestría, cuando cuente con los recursos adicionales por aportaciones del gobierno estatal y por ingresos propios.

Artículo 4°. El otorgamiento del Estímulo, dependerá del puntaje y calificación que resulte de la evaluación del desempeño docente que aplique al personal académico el Honorable Consejo de la División Académica correspondiente y de la evaluación y asignación del nivel de estímulo que realice la Comisión Dictaminadora en congruencia con lo que establece el artículo 28°. del presente reglamento.

I.- El H. Consejo de la División Académica se integrará de acuerdo a lo que establece la Ley Orgánica vigente.

II.- La Comisión Dictaminadora estará integrada por:

- Secretario de Servicios Académicos, como Presidente.
- Secretario de Investigación, Posgrado y Vinculación como Secretario.
- Secretario de Servicios Administrativos, como Coordinador.
- Director de Estudios y Servicios Educativos, como vocal.
- Director de Investigación y Posgrado, como vocal.
- Director de Difusión Cultural y Extensión Universitaria, como Vocal.
- Director de Recursos Humanos, como Vocal.
- Tres Profesores Investigadores con perfil PROMEP o que pertenezcan al Sistema Estatal de Investigadores y no tengan cargo administrativo al formar parte de la comisión.

III. La Comisión Dictaminadora se reunirá cuando por razones concernientes a sus funciones se amerite o cuando una tercera parte de sus integrantes lo solicite al Presidente.

Artículo 5°. El estímulo al Desempeño Docente es un beneficio económico autorizado para el personal académico de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco independiente al sueldo, por lo que no constituye un ingreso fijo regular, ni permanente y en consecuencia no podrá estar, bajo ninguna circunstancia, sujeto a negociaciones con organizaciones sindicales o estudiantiles; así como tampoco podrá ser demandable ante otra autoridad gubernamental.

Artículo 6°. El personal académico de tiempo completo y medio tiempo con categoría de profesor investigador de carrera y técnico académico asociado y titular de base, con grado mínimo de maestría deben anexar a la solicitud la documentación comprobatoria para tener derecho a participar en el Programa de Estímulo correspondiente, de lo contrario ésta se invalidará. Si se comprueba que la documentación es falsa o alterada causará baja inmediata del programa.

Artículo 7°. No se aceptarán solicitudes de Estímulo del personal académico que no lo haga en el tiempo establecido para tal fin.

Artículo 8°. La Convocatoria que emita la Comisión Dictaminadora para otorgar el Estímulo al Desempeño del Personal Docente, se fundamenta en este Reglamento, en los Lineamientos Generales para la Operación del Programa de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en el Estatuto del Personal Académico y en el Plan de Desarrollo Institucional. Dicha Convocatoria se publicará en los primeros días del mes de enero en la página web de la UJAT y se distribuirán carteles en cada una de las Divisiones Académicas y deberá señalar los siguientes elementos:

- El propósito del Estímulo
- Quiénes podrán participar
- Niveles, montos del Estímulo y reconocimiento académico que se otorgarán
- Forma y periodicidad del pago del Estímulo
- Los factores a evaluar
- Fecha y lugar de entrega de solicitudes y documentación soporte

Requisitos

Artículo 9°. Los Estímulos que la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Secretaría de Educación Pública otorga al Desempeño del Personal Docente estarán sujetos a los siguientes requisitos:

I.- Ser personal académico de base con categoría de profesor investigador de carrera y técnico académico asociado y titular con grado mínimo de maestría. También podrán participar los profesores de medio tiempo de base si la Universidad cuenta con los recursos que se señalan en el artículo 18°. del presente Reglamento.

II.- Para participar en el programa todos los docentes deberán contar con el grado mínimo aceptable (maestría) o preferente (doctorado) establecido por el PROMEP.

III.- Estar activo y contar con una antigüedad mínima de 2 años de servicio ininterrumpido como docente en la Institución.

IV.- Impartir cátedra, realizar actividades de investigación, difusión cultural, servicio y apoyo académico en algunas de las Divisiones Académicas.

V.- Impartir un mínimo de cuatro horas y un máximo de 25 horas/semana/mes de docencia frente a grupo.

VI.- Satisfacer los requisitos y niveles de calidad en el desempeño docente, de acuerdo con el sistema de evaluación establecido en la tabla del artículo 28°. Del presente Reglamento.

VII.- Presentar el curriculum vitae (candidatos de primera vez) y el soporte documental correspondiente de todas las actividades mencionadas en la solicitud, a partir de su ingreso a la Universidad.

VIII.- Cumplir con las formalidades señaladas en la convocatoria y formatos correspondientes.

Restricciones

Artículo 10°. El Personal Académico que no se ajuste a los requisitos podrá solicitar el Estímulo hasta que cumpla con ellos.

Artículo 11°. Los funcionarios universitarios superiores y de mandos medios, excepto jefes de departamento, subdirectores, homólogos o equivalentes, podrán incorporarse directamente al nivel VIII del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente, cuando dejen de cubrir dicha función, de acuerdo a los siguientes criterios:

I.- Que antes de ocupar puestos directivos, hayan realizado actividades docentes frente a grupo, y que hayan participado en este programa.

II.- Deberán tener nombramiento en plaza docente de carrera de base, de tiempo completo, en las categorías descritas en el presente Reglamento.

III.- Deberán tener como mínimo 20 años de servicio como personal académico y 3 años en puestos directivos.

IV.- Sólo se tomarán en cuenta como mínimo, los puestos ocupados a partir de director de División o su equivalente.

V.- Culminando el periodo de dos años, por el cual le fue otorgado el pago, deberá ser evaluado nuevamente, para ocupar el nivel que le corresponda de acuerdo con los resultados de la evaluación.

Artículo 12°. Carecen de validez los reconocimientos de estudios por equivalencia.

Artículo 13°. No tienen carácter de plaza de tiempo completo o medio tiempo el Personal Académico cuya contratación esté distribuida en dos o más Divisiones Académicas.

Suspensión del Estímulo

Artículo 14°. Los Estímulos al Desempeño del Personal Docente podrán suspenderse en forma definitiva por:

1. Incumplimiento a las condiciones de trabajo, declarado por autoridad competente.
2. Acumular el 10% o más de inasistencia no justificadas de clase frente a grupo en ciclo escolar.
3. Suspensión temporal de la prestación del servicio ordenada por autoridad administrativa competente.
4. Separación definitiva del servicio, derivada de renuncia, jubilación o pensión y por cese dictaminado por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.
5. No proporcionar con oportunidad la información que le sea solicitada por sus superiores o el órgano colegiado, relacionada con los procesos de evaluación para la selección y admisión al programa.
6. Cuando el Gobierno Federal dé por terminado este Programa de Estímulos.

Artículo 15°. Los Estímulos al Desempeño del Personal Docente podrán suspenderse en forma temporal por:

1. Licencia sin goce de sueldo no mayor a 6 meses durante el año fiscal.
2. Cubrir comisiones oficiales.
3. Por ocupar puestos directivos o de confianza en la Institución: Rector, Secretario de Servicios, Director de División, Director de Área y Coordinadores.
4. Por ser beneficiado por el programa de beca PROMEP, CONACYT, considerando la fecha de inicio de la beca y la prórroga correspondiente en su caso.

Capítulo II

Tipo de Personal Beneficiado

Artículo 16°. El Estímulo al Desempeño del Personal Docente se otorgará a quienes se dedican habitualmente a la enseñanza con un mínimo de 4 horas-semana-mes, por lo que está destinado exclusivamente a los profesores investigadores y técnicos académicos de tiempo completo en las categorías de asociados y titulares de base con grado mínimo de maestría.

Artículo 17°. La Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, podrá incluir en el Programa de Estímulos, al personal académico de medio tiempo, cuando cuente con los recursos adicionales obtenidos por reducciones al Capítulo 1000 “Servicios Personales”, por aportaciones del Gobierno Estatal y por ingresos propios, en estos casos dedicarán un mínimo de 4 horas frente a grupo y un máximo de 25 horas frente a grupo. También podrá considerar al profesor titular de los departamentos cuyo origen sea la docencia, que se encuentren vinculados con la planeación y desarrollo de proyectos educativos y que además impartan un mínimo de 4 horas-semana-mes de docencia frente a grupo.

Artículo 18°. El Personal Académico de tiempo completo y medio tiempo, que se encuentre disfrutando del año sabático podrá ser considerado en

la asignación de Estímulos al “Desempeño Docente” siempre y cuando cumpla con el requisito de presentar su plan de trabajo, copia del oficio donde se le concede año sabático ante la Comisión Dictaminadora. Culminando el periodo del año sabático durante el cual se benefició en un nivel de estímulo, deberá ser evaluado nuevamente para ocupar el nivel que le corresponda, de acuerdo a los resultados de la evaluación.

Artículo 19°. El Personal Académico de tiempo completo, que se encuentre disfrutando de licencias con goce de sueldo dentro de Programas de Superación Profesional y Académica, aprobados por la Institución, podrá ser considerado para participar en la asignación de “Estímulos al Desempeño Docente” excepto aquel que cuente con una beca PROMEP o CONACYT.

Capítulo III Criterios Generales de Evaluación

Artículo 20°. Los criterios de evaluación a partir de los que se derivan los indicadores, las ponderaciones, los juicios de valor y las calificaciones, tomarán en cuenta los siguientes factores por orden de importancia:

- La calidad en el desempeño de la docencia (60%) 600 puntos
- La dedicación a la docencia (20%) 200 puntos
- La permanencia en las actividades de la docencia (20%) 200 puntos

Artículo 21°. Para la asignación del nivel del Estímulo se privilegiará la Calidad al evaluar cada dos años su historial académico respecto a los factores, los indicadores, las ponderaciones, los juicios de valor y el sistema de calificaciones establecidos por la Comisión Dictaminadora, de acuerdo a los ordenamientos de la Secretaría de Educación Pública y al presente Reglamento.

Artículo 22°. Para el criterio de calidad en el desempeño de la docencia se valorarán fundamentalmente las contribuciones pertinentes en las labores de docencia, investigación, tutoría y asesoría de estudiantes, participación en Cuerpos Académicos, gestión académica además de los

grados académicos obtenidos en el periodo a evaluar, considerándose que la formación deseable es el doctorado.

Artículo 23°. Para aquellos profesores que acrediten el perfil PROMEP y/o su pertenencia al Sistema Nacional de Investigadores, el criterio de calidad, basado en docencia, investigación, tutoría y asesoría a estudiantes y gestión académica será considerado como cubierto y solo deberá presentar los documentos que avalen estas acreditaciones y la documentación probatoria para los rubros de superación, grado y nivel académico, dedicación y permanencia para determinar el nivel que le corresponde.

Artículo 24°. Para el criterio de dedicación a la docencia, se evaluarán las horas de clase frente a grupo.

Artículo 25°. En el criterio de permanencia se evaluará la experiencia docente en años realizando esta actividad académica en la universidad.

Artículo 26°. Son de relevancia los juicios documentados por parte de los estudiantes respecto al nivel de conocimientos del profesor, motivación, responsabilidad, asiduidad, aptitudes, métodos de enseñanza, uso y manejo de recursos, uso y manejo del tiempo y enseñanza, normas y disciplina, estrategias de evaluación así como la contribución que ha tenido en su formación.

Artículo 27°. La evaluación de los docentes de carrera de tiempo completo y medio tiempo en las categorías de titulares y asociados, por alumnos, deberá hacerse cuando menos una vez por semestre, utilizando los formatos autorizados por la Institución.

Artículo 28°. La puntuación alcanzada en la evaluación del desempeño docente será lo que determine los niveles tabulares a cubrir por el personal académico con categoría de profesor investigador y técnico académico conforme a las siguientes tablas:

Para el personal académico de tiempo completo

| Puntuación global | Puntuación en calidad | Nivel | Salarios mínimos |
|-------------------|-----------------------|-------|------------------|
| 301-400 | 181-240 | I | 1 |
| 401-500 | 241-300 | II | 2 |
| 501-600 | 301-360 | III | 3 |
| 601-700 | 361-420 | IV | 4 |
| 701-800 | 421-480 | V | 5 |
| 801-850 | 481-510 | VI | 7 |
| 851-900 | 511-540 | VII | 9 |
| 901-950 | 541-570 | VIII | 11 |
| 951-1000 | 571-600 | IX | 14 |

De acuerdo a la tabla, la calidad representa el 60% de la puntuación global y los valores obtenidos en los rubros de permanencia y dedicación, según los indicadores de evaluación, equivalen al 40% de la puntuación global.

Para el personal académico de tiempo completo con perfil PROMEP O SNI

| Puntuación global | Puntuación en calidad | Nivel | Salarios mínimos |
|-------------------|-----------------------|-------|------------------|
| 701-800 | 421-480 | V | 5 |
| 801-850 | 481-510 | VI | 7 |
| 851-900 | 511-540 | VII | 9 |
| 901-950 | 541-570 | VIII | 11 |
| 951-1000 | 571-600 | IX | 14 |

De acuerdo a la tabla para los profesores con perfil PROMEP y/o SNI, la calidad representa el 60% de la puntuación global considerando acreditados los rubros de calidad en la docencia, calidad en la investigación, calidad en la tutoría y asesoría, calidad de la participación en grupos colegiados. Los valores obtenidos en los rubros Superación, grado y nivel académico, permanencia y dedicación, según los indicadores de evaluación, equivalen al 40% de la puntuación global determinando en este caso el nivel asignado para cada profesor.

Para el personal académico de medio tiempo

| ZXCF | Puntuación en calidad | Nivel | Salarios mínimos |
|----------|-----------------------|-------|------------------|
| 301-600 | 181-355 | I | 1 |
| 601-850 | 356-510 | II | 2 |
| 851-1000 | 511-600 | III | 3 |

La asignación del nivel de Estímulo dependerá en primera instancia, del puntaje global (calidad, dedicación y permanencia) que se obtenga en la evaluación de su desempeño docente, en segundo lugar, el puntaje obtenido en el rubro de “calidad” determinará que el nivel pueda mantenerse si éste es igual o mayor al puntaje global. Sin embargo, si el puntaje en “calidad” es menor al rango del puntaje global, el nivel del estímulo que se asigne corresponderá al obtenido en “el puntaje de calidad” esta actividad estará a cargo de la Comisión Dictaminadora.

Se evaluará el desempeño del personal docente del año escolar anterior a la publicación de la convocatoria, mismo que abarca del mes de enero a diciembre de cada año.

Capítulo IV Recursos Económicos y su Aplicación

Artículo 29°. De acuerdo a la disponibilidad presupuestaria el Gobierno Federal proporcionará a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, los recursos presupuestales para cubrir los importes de los estímulos al Desempeño docente para el personal de tiempo completo, con categorías de profesores investigadores de carrera y técnicos académicos asociados y titulares de acuerdo a las siguientes consideraciones:

Para la asignación de los recursos se tomarán como base hasta el 30% de las plazas registradas en la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en las categorías mencionadas en el párrafo anterior de este artículo del presente reglamento. Se considerará como base de cálculo el equivalente hasta tres salarios mínimos mensuales vigentes en el Distrito Federal, y a partir

de los años subsecuentes, el presupuesto se determinará con base a las necesidades de crecimiento natural o expansión de los servicios, sobre la base de las plazas de carrera de tiempo completo de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco que tenga registradas la Unidad de Política y Control Presupuestario.

Artículo 30°. Los recursos presupuestales que otorgue el Gobierno Federal para cubrir importes del estímulo formarán parte del presupuesto regularizable y serán suministrados anualmente por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, previa entrega de los soportes que justifiquen el ejercicio del presupuesto y sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos al personal de carrera de tiempo completo.

Artículo 31°. El Gobierno Federal de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Aprobatorio del presupuesto de Egresos de la Federación, autorizará previa justificación ante la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público la utilización de recursos que se deriven de reducciones al capítulo 1000 “Servicios Personales” como consecuencia de ajustes a las estructuras orgánicas, a la plantilla de personal, plazas vacantes así como de los conceptos de pago que no sean requeridos para el servicio, para ser utilizado en la ampliación de la cobertura del personal beneficiado.

Artículo 32°. La Universidad Juárez Autónoma de Tabasco entregará la información que les sea solicitada por la instancia que designe su coordinadora sectorial, para el trámite de autorización y ministración de los recursos presupuestales para cubrir importes de los estímulos a más tardar el 30 de enero de cada dos años.

Artículo 33°. El Gobierno Federal proporcionará a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco recursos presupuestales para cubrir los importes del estímulo al “Desempeño Docente al personal de tiempo completo, con categoría de técnico y profesor de carrera asociado y titular, de acuerdo a las siguientes consideraciones:

I.- Se tomarán como base para la asignación de recursos, hasta el 30% de las plazas registradas en la Unidad de Política y Control Presupuestario de

la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en las categorías mencionadas en el artículo 28. Se considerará como base de cálculo el equivalente de hasta tres salarios mínimos mensuales vigentes, en el Distrito Federal.

II.- El presupuesto se determinará con base en las necesidades de crecimiento natural o expansión de los servicios sobre la base de las plazas de carrera de tiempo completo que tenga registrada la Unidad de Política y Control Presupuestario.

Artículo 34°. Con base en los lineamientos generales, sólo existirán cuatro fuentes de financiamiento para el pago de estímulo, mismo que consistirá en lo siguiente:

I.- Recursos fiscales para las categorías de personal de carrera de tiempo completo.

II.- Recursos derivados de reducciones del capítulo 1000 conforme lo determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a través de la Unidad de Política y Control Presupuestario.

III.- Ingresos propios.

IV.- Aportaciones del Gobierno Estatal.

Artículo 35°. Para la aplicación de los recursos especificados en los apartados II, III y IV deberá reportarse a la Unidad de Política y Control Presupuestario de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el total de las plazas y horas de que dispone la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, así como el porcentaje a beneficiar. Asimismo se informará del monto que se aplicará y el origen del mismo.

Artículo 36°. Los recursos que se autoricen por cualquiera de las fuentes de financiamiento anteriormente señaladas, sólo podrán ser destinados para cubrir los importes de los estímulos, los que al estar oficialmente autorizados su ejercicio para este aspecto específico, no podrán ser utilizados para otros conceptos de pago.

Artículo 37°. Los recursos derivados de ingresos propios no podrán ser considerados, en fechas subsecuentes, para que formen parte del presupuesto regularizable, por la naturaleza de su origen.

Artículo 38°. La vigencia del estímulo al desempeño docente que se asigne al personal de tiempo completo será de dos años a partir del 1° de abril al 31 de marzo de la fecha correspondiente. Con base en lo anterior y a efecto de obtener recursos adicionales, en el mes de junio de cada año la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco presentará la proyección respectiva para el ingreso al programa de nuevo personal de carrera de tiempo completo, para el año fiscal correspondiente y para los subsecuentes, en la misma fecha de cada año. La forma de pago para el personal que resulte seleccionado en los procesos de evaluación, será mediante cheque bancario en nómina especial, que reúna los requisitos de control y revisión, que a juicio de la coordinadora sectorial se determinen. El monto de estímulo se ajustará por variaciones al salario mínimo vigente en el D.F., y la actualización correspondiente se hará cada 1° de abril. El estímulo será objeto de Gravamen Fiscal.

Capítulo V

Niveles y Montos de los Estímulos

Artículo 39°. Los montos de los Estímulos al Desempeño del Personal Docente se otorgarán en nueve niveles a los profesores investigadores de carrera y técnicos académicos de tiempo completo en las categorías de titulares y asociados de base.

I.- Serán diferenciales y clasificados por nivel de acuerdo a la calidad de los desempeños.

II.- Para cada nivel corresponde el salario mínimo mensual que se señala en el artículo 28 del presente Reglamento, en ningún caso un estímulo podrá ser inferior a un salario mínimo o superior a 14 salarios mínimos.

III.- El monto del estímulo se ajustará por variaciones al salario mínimo vigente en el D.F. y la actualización correspondiente se hará cada 1° de abril.

IV.- En los casos de profesores investigadores de carrera y técnicos académicos de medio tiempo, los pagos de los importes serán proporcionales al tipo de nombramiento tomando como base los montos descritos para los de tiempo completo, cuando la UJAT cuente con los recursos adicionales por aportaciones del Gobierno Estatal y por ingresos propios.

V.- La forma de pago para el personal que resulte seleccionado en los procesos de evaluación, será mediante cheque bancario y en nómina especial, que reúna los requisitos de control y revisión, que a juicio de la coordinadora sectorial se determine. El estímulo es sujeto de gravamen fiscal.

Capítulo VI

Forma de Pago y Periodicidad

Artículo 40°. Para candidatos de primera vez se evaluará el Curriculum Vitae del docente con documentos comprobatorios desde su ingreso a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, y se valorará la ponderación de la puntuación obtenida por año.

Artículo 41°. Para el otorgamiento del estímulo se evaluarán los últimos dos años de actividades y la puntuación alcanzada en la evaluación al desempeño docente será lo que determine la asignación de nivel.

Artículo 42°. La asignación o la pérdida del beneficio del estímulo se comunicarán por escrito.

Artículo 43°. En el caso de que un profesor no esté de acuerdo con el nivel asignado, se podrá inconformar por escrito de manera individual, dirigiendo a la Comisión Dictaminadora su inconformidad en un plazo no mayor a 10 días hábiles a partir de la recepción del dictamen. Dichas inconformidades serán resueltas en un plazo de 5 días hábiles por una Comisión Revisora conformada por:

- Secretario de Servicios Académicos
- Secretario de Investigación, Posgrado y Vinculación
- Director de Estudios y Servicios Educativos
- Director de Investigación y Posgrado
- Director de División Académica de adscripción del profesor inconforme

Capítulo VII Transitorios

Artículo 1°. El presente reglamento entrará en vigor una vez que sea a probado por la Secretaría de Educación Pública.

Relación de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Distribución de la población por División Académica y género | 34 |
| Tabla 2. Muestreo Estratificado de las Divisiones de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco por Género | 35 |
| Tabla 3. Especificaciones de la variable SDE | 37 |
| Tabla 4. Especificaciones de la variable Conflicto de Rol | 38 |
| Tabla 5. Especificaciones de la variable Ambigüedad de Rol | 40 |
| Tabla 6. Especificaciones de la variable Satisfacción Laboral | 42 |
| Tabla 7. Especificaciones de la variable Clima Organizacional | 45 |
| Tabla 8. Profesores participantes por Cuerpo Académico en cada División Académica | 49 |
| Tabla 9. Definición de claves por variable y dimensión | 51 |
| Tabla 10. Legislación Universitaria, Políticas Institucionales y Convocatorias consideradas para el análisis documental | 55 |
| Tabla 11. Muestra de las Divisiones de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco por edad | 59 |
| Tabla 12. Muestra de las Divisiones de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco por número de años laborados en la institución | 60 |
| Tabla 13. Muestra de las Divisiones de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco por género | 61 |
| Tabla 14. Muestreo estratificado de las Divisiones de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco por estado civil | 62 |
| Tabla 15. Muestra de las Divisiones de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco por miembros que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) | 62 |
| Tabla 16. Muestra de las Divisiones de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco por miembros que pertenecen al Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) | 63 |

| | |
|--|----|
| Tabla 17. Muestra de las Divisiones de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco con cargo administrativo | 64 |
| Tabla 18. Distribución de frecuencias para los rangos de edad por estado civil y género | 64 |
| Tabla 19. Distribución de frecuencias para los rangos de edad por Sistema Nacional de Investigadores, Perfil PROMEP y Cargo Administrativo | 65 |
| Tabla 20. Distribución de frecuencias para los rangos de años laborados en la institución por estado civil y género | 66 |
| Tabla 21. Distribución de frecuencias para los rangos de años laborados en la institución por Sistema Nacional de Investigadores, Perfil PROMEP y cargo administrativo | 66 |
| Tabla 22. Análisis descriptivo de las variables bajo estudio | 67 |
| Tabla 23. Comparación general de las medias poblacionales de las variables bajo estudio con relación al estado civil | 68 |
| Tabla 24. Comparación general de las medias poblacionales de las variables bajo estudio sobre el desempeño de un cargo administrativo | 69 |
| Tabla 25. Comparación general de las medias poblacionales de las variables bajo estudio con relación a la división académica | 70 |
| Tabla 26. Correlación general de las variables bajo estudio | 72 |
| Tabla 27. Correlación de las dimensiones del SDE y la Satisfacción Laboral | 73 |
| Tabla 28. Correlación de las dimensiones del SDE y el Clima Organizacional | 74 |
| Tabla 29. Niveles de SDE, rango de valores (escala 15 – 75) | 75 |
| Tabla 30. Análisis descriptivo de las tres dimensiones que conforman la variable SDE | 76 |
| Tabla 31. Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de la variable SDE por género | 77 |
| Tabla 32. Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de la variable SDE por estado civil | 77 |
| Tabla 33. Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de la variable SDE sobre la acreditación del perfil PROMEP | 78 |

| | |
|---|----|
| Tabla 34. Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de la variable SDE por División Académica | 79 |
| Tabla 35. Niveles de conflicto de rol, rango de valores (escala 20 – 100) | 81 |
| Tabla 36. Análisis descriptivo de las cinco dimensiones que conforman la variable Conflicto de Rol (escala 20 – 100) | 82 |
| Tabla 37. Comparación de las medias poblacionales de las dimensiones de la variable Conflicto de Rol por estado civil | 83 |
| Tabla 38. Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de la 50variable Conflicto de Rol por división académica | 84 |
| Tabla 39. Niveles de ambigüedad de rol, rango de valores (escala 20 –100) | 86 |
| Tabla 40. Análisis descriptivo de dimensiones que conforman la variable Ambigüedad de Rol | 87 |
| Tabla 41. Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de la variable Ambigüedad de Rol por estado civil | 88 |
| Tabla 42. Niveles de satisfacción laboral, rango de valores (escala 20 – 100) | 89 |
| Tabla 43. Análisis descriptivo de las dimensiones que conforman la variable Satisfacción Laboral | 90 |
| Tabla 44. Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de la variable satisfacción laboral por estado civil | 91 |
| Tabla 45. Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de la variable satisfacción laboral sobre el desempeño de un cargo administrativo | 92 |
| Tabla 46. Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de la variable satisfacción laboral por años laborados en la institución | 93 |
| Tabla 47. Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de la variable satisfacción laboral por división académica | 94 |
| Tabla 48. Niveles de aceptación de Clima Organizacional, rango de valores (escala 20-100) | 96 |

| | |
|--|-----|
| Tabla 49. Estadísticos descriptivos para las dimensiones del Clima Organizacional | 97 |
| Tabla 50. Comparación de las medias poblacionales de las dimensiones de la variable Clima Organizacional por género | 99 |
| Tabla 51. Comparación de las medias poblacionales de las dimensiones de la variable Clima Organizacional por estado civil | 99 |
| Tabla 52. Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de la variable Clima Organizacional sobre la acreditación del perfil PROMEP | 100 |
| Tabla 53. Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de la variable Clima Organizacional por división académica | 100 |
| Tabla 54. Correlación de las dimensiones de Clima Organizacional con la edad y el número de años laborados en la institución de los sujetos bajo estudio | 103 |
| Tabla 55. Dimensiones, Ideas Clave y Número de frases asociadas como causales de la variable Síndrome de Desgaste Emocional | 108 |
| Tabla 56. Dimensiones, Ideas Clave y Número de frases asociadas como causales de la variable Síndrome de Desgaste Emocional por división académica | 110 |
| Tabla 57. Dimensiones, Ideas Clave y Número de frases asociadas como causales de la variable conflicto de rol | 114 |
| Tabla 58. Dimensiones, Ideas Clave y Número de frases asociadas como causales de la variable conflicto de rol por división académica | 118 |
| Tabla 59. Dimensiones, Ideas Clave y Número de frases asociadas como causales de la variable ambigüedad de rol | 125 |
| Tabla 60. Dimensiones, Ideas Clave y Número de frases asociadas como causales de la variable ambigüedad de rol por división académica | 127 |
| Tabla 61. Dimensiones, Ideas Clave y Número de frases asociadas como causales de la variable satisfacción laboral | 131 |

| | |
|--|-----|
| Tabla 62. Dimensiones, Ideas Clave y Número de frases asociadas como causales de la variable satisfacción laboral por división académica | 134 |
| Tabla 63. Dimensiones, Ideas Clave y Número de frases asociadas como causales de la variable Clima Organizacional | 143 |
| Tabla 64. Dimensiones, Ideas Clave y Número de frases asociadas como causales de la variable Clima Organizacional por división académica | 145 |
| Tabla 65. El Contrato Colectivo de Trabajo firmado entre la UJAT y el Sindicato de Profesores e Investigadores de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (SPIUJAT) – Síndrome de Desgaste Emocional | 154 |
| Tabla 66. Estatuto del personal académico de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco – Síndrome de Desgaste Emocional | 156 |
| Tabla 67. Políticas y Lineamientos para la Investigación en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco – Síndrome de Desgaste Emocional | 158 |
| Tabla 68. Políticas y Procedimientos para el Otorgamiento de Apoyos Económicos para Profesores Investigadores – Síndrome de Desgaste Emocional | 160 |
| Tabla 69. Reglamento de los Servicios Médicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco – Síndrome de Desgaste Emocional | 162 |
| Tabla 70. Reglas de Operación del Programa de Mejoramiento al Profesorado (PROMEP) – Síndrome de Desgaste Emocional | 164 |
| Tabla 71. Reglamento del SNI – Síndrome de Desgaste Emocional | 166 |
| Tabla 72. Información de la Ley Orgánica de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco – Ambigüedad de rol | 168 |
| Tabla 73. Estatuto del Personal Académico – Conflicto de rol | 169 |
| Tabla 74. Estatuto del Personal Académico – Ambigüedad de rol | 171 |
| Tabla 75. Reglamento del Programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente 2011 – Conflicto de Rol y Ambigüedad de Rol | 172 |

| | |
|--|-----|
| Tabla 76. Reglamento del Programa Institucional de Tutorías – Conflicto de rol | 173 |
| Tabla 77. Contrato Colectivo de Trabajo 2009-2011 – Conflicto y ambigüedad de rol | 174 |
| Tabla 78. Información sobre el Programa de Mejoramiento al Profesorado (PROMEP) – Conflicto y ambigüedad de rol | 179 |
| Tabla 79. Información del Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores – Conflicto y ambigüedad de rol | 182 |
| Tabla 80. Estatuto del Personal Académico – Satisfacción laboral | 184 |
| Tabla 81. Contrato Colectivo de Trabajo 2011-2013 – Satisfacción Laboral | 188 |
| Tabla 82. Plan de Desarrollo Institucional 2008-2012 – Satisfacción Laboral | 194 |
| Tabla 83. Estatuto General de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco – Satisfacción laboral | 195 |
| Tabla 84. Ley Orgánica de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco – Satisfacción Laboral | 196 |
| Tabla 85. Programa de estímulos al desempeño del personal docente – Satisfacción Laboral | 197 |
| Tabla 86. Políticas y Lineamientos para la Investigación en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco – Satisfacción Laboral | 199 |
| Tabla 87. Programa Institucional de Tutorías - Satisfacción Laboral | 200 |
| Tabla 88. Reconocimiento al Mérito Científico - Satisfacción Laboral | 201 |
| Tabla 89. Reconocimiento al Mérito Académico - Satisfacción Laboral | 203 |
| Tabla 90. Programa de Mejoramiento del profesorado (PROMEP) - Satisfacción Laboral | 208 |
| Tabla 91. Sistema Nacional de Investigadores (SNI) - Satisfacción Laboral | 210 |
| Tabla 92. Sistema Estatal de Investigadores (SEI) - Satisfacción Laboral | 212 |
| Tabla 93. Estatuto del Personal Académico - Clima Organizacional | 216 |

| | |
|--|-----|
| Tabla 94. Contrato Colectivo de Trabajo 2011-2013 - Clima Organizacional | 217 |
| Tabla 95. Plan de Desarrollo Institucional 2008-2012 - Clima Organizacional | 218 |
| Tabla 96. Estatuto General de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco - Clima Organizacional | 219 |
| Tabla 97. Ley Orgánica de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco - Clima Organizacional | 220 |
| Tabla 98. Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente - Clima Organizacional | 220 |
| Tabla 99. Políticas y lineamientos para la investigación en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco - Clima Organizacional | 221 |
| Tabla 100. Programa de Mejoramiento del Profesorado (2010) – Clima Organizacional | 223 |
| Tabla 101. Sistema Nacional de Investigadores – Clima Organizacional | 225 |
| Tabla 102. Niveles tabulares del Programa de Estímulo al Desempeño del Personal Docente (2011) | 255 |

Relación de figuras

| | |
|--|-----|
| Figura 1. Distribución de frecuencias sobre el cuestionario de SDE | 76 |
| Figura 2. Distribución de frecuencias que identifican niveles de conflicto de rol | 81 |
| Figura 3. Distribución de frecuencias que identifican niveles de ambigüedad de rol | 86 |
| Figura 4. Distribución de frecuencias sobre el contenido del cuestionario de satisfacción laboral | 90 |
| Figura 5. Distribución de frecuencias sobre el contenido del cuestionario de Clima Organizacional | 97 |
| Figura 6. Mapa de relación por dimensiones del Síndrome de Desgaste Emocional | 108 |
| Figura 7. Mapa de relación por División Académica para el Síndrome de Desgaste Emocional – DACSYH, DACEA, DAIA, DACB y DACBiol | 111 |
| Figura 8. Mapa de relación por División Académica para el Síndrome de Desgaste Emocional – DACS, DAIS, DACA y DAEA | 113 |
| Figura 9. Mapa de relación por dimensiones de la variable Conflicto de Rol | 117 |
| Figura 10. Mapa de relación por División Académica para la variable Conflicto de Rol – DAIS, DAIA, DACSYH, DACB y DACEA | 120 |
| Figura 11. Mapa de relación por división académica para la variable conflicto de rol – DACS, DAEA, DAGBiol y DACA | 122 |
| Figura 12. Mapa de relación por dimensiones de la variable Ambigüedad de Rol | 126 |
| Figura 13. Mapa de relación por división académica para la variable Ambigüedad de Rol – DACS, DAIS, DAIA, DACBiol y DACA | 128 |

| | |
|---|-----|
| Figura 14. Mapa de relación por división académica para la variable Ambigüedad de Rol – DACSYH, DACB, DAEA y DACEA | 129 |
| Figura 15. Mapa de relación por dimensiones de la variable Satisfacción Laboral | 132 |
| Figura 10. Mapa de relación por División Académica para la variable Satisfacción Laboral – DACEA, DACB, DACBiol y DACA | 136 |
| Figura 17. Mapa de relación por División Académica para la variable Satisfacción Laboral – DAIS, DAIA, DACS, DACSYH y DAEA | 139 |
| Figura 18. Mapa de relación por dimensiones de la variable Clima Organizacional | 144 |
| Figura 19. Mapa de relación por División Académica para la variable Clima Organizacional – DACB, DAEA, DACEA y DACSYH | 147 |
| Figura 20. Mapa de relación por División Académica para la variable Clima Organizacional – DACS, DAIS, DAIA, DACBiol y DACA | 149 |
| Figura 21. Análisis de documentos internos relacionados con las dimensiones de la variable Síndrome de Desgaste Emocional | 163 |
| Figura 22. Análisis de documentos externos relacionados con las dimensiones de la variable Síndrome de Desgaste Emocional | 167 |
| Figura 23. Análisis de documentos internos relacionados con las dimensiones de la variable Conflicto de Rol | 177 |
| Figura 24. Análisis de documentos internos relacionados con las dimensiones de la variable Ambigüedad de rol | 178 |
| Figura 25. Análisis de documentos externos relacionados con las dimensiones de la variable Conflicto de Rol | 183 |
| Figura 26. Análisis de documentos externos relacionados a las dimensiones de la variable Ambigüedad de Rol | 184 |
| Figura 27. Análisis de documentos internos relacionados con las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral | 205 |
| Figura 28. Análisis de documentos externos relacionados con las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral | 214 |

| | |
|--|-----|
| Figura 29. Análisis del PROMEP, SIN y SEI relacionados con las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral | 214 |
| Figura 30. Análisis de documentos internos relacionados a las dimensiones de la variable Clima Organizacional | 222 |
| Figura 31. Análisis de documentos externos relacionados a las dimensiones de la variable Clima Organizacional | 226 |
| Figura 32. Esquema de comparación de rubros evaluados por el ESDEPED, PROMEP y el SNI | 257 |

Anexo

***D*e las autoras**

Deneb Elí Magaña Medina
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
División Académica de Ciencias Económico
Administrativas



Doctora en Ciencias Administrativas: Gestión Socioeconómica egresada de la Universidad Anáhuac Mayab, cuenta con Maestría en Administración por parte de la Universidad Autónoma de Yucatán y es Ingeniera en Sistemas Computacionales graduada del Instituto Tecnológico de Mérida, Yucatán.

Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) nivel I, miembro del Sistema Estatal de Investigadores del Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Tabasco (CCYTET), profesor certificado en Informática Administrativa por parte de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA), y Perfil Acreditado por el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) de la Subsecretaría de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública.

Ha desempeñado cargos públicos en el ámbito de la gestión científica y tecnológica, tales como el de Coordinadora Ejecutiva de la Dirección Regional Sureste de CONACYT (1999-

2005) en el CONACYT – Dirección Regional Sureste, y el de Coordinadora de Investigación y Posgrado de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas (2009 – 2011) de la UJAT. Actualmente se desempeña como profesor Investigador líder del Cuerpo Académico en consolidación “Gestión y Comportamiento Organizacional”, y coordina el Programa Doctoral en Administración Educativa inscrito en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del CONACYT.

Ha obtenido reconocimiento nacional por su labor en como asesor de tesis en la celebración del Vigésimo Noveno Premio Nacional de Tesis y Trabajo de Investigación para la Obtención de Grado Académico a Nivel Posgrado de la ANFECA, con los trabajos de investigación que ocuparon el primer y segundo lugares; en la convocatoria vigesimoquinta del premio a nivel posgrado también fue galardonada con el primer lugar, y en el Vigésimo Cuarto Premio Nacional de Tesis a Nivel Licenciatura, con la tesis que ocupó el segundo lugar. ANFECA también distinguió su labor en el ámbito de la investigación al haber obtenido el segundo lugar en el Noveno Premio Nacional de Trabajos de Investigación para Académicos. En el desarrollo de sus estudios de posgrado, obtuvo la Mención Honorífica en el examen de grado del Doctorado en Administración: Gestión Socioeconómica en licenciatura y posgrado, así como el Premio al Mérito Científico 2015. A nivel internacional ha sido galardonada en numerosas ocasiones con el Best in Session Award y el Outstanding Research Award en el Global Conference and Bussiness, realizado por el Institute on Bussiness and Finance Research (IBFR).

Cuenta con diversas publicaciones en las áreas de Investigación y Desarrollo Tecnológico, Empresas Familiares y Comportamiento Organizacional con énfasis en las Organizaciones de Educación Superior Públicas, Grupos de Investigación en México y Bienestar docente.

Edith Georgina Surdez Pérez
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
División Académica de Ciencias Económico
Administrativas



Doctora en Gestión Estratégica y Políticas de Desarrollo egresada de la Universidad Anáhuac Mayab, cuenta con maestría en Administración con especialidad en Comercialización Estratégica por parte de la Universidad del Valle de México y es Licenciada en Administración de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), nivel I, miembro del Sistema Estatal de Investigadores del Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Tabasco (CCYTET), profesor certificado en por parte de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA), consultora acreditada por el Sistema Nacional de Consultores PYME de la Secretaría de Economía, y Perfil Acreditado por el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) de la Subsecretaría de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública.

Se ha desarrollado tanto en el ámbito académico cómo en el sector privado en donde ha ocupado cargos directivos en las empresas

Famos, S.A. de C.V., y Provedora de Insumos y Servicios Prissa, S.A. DE C. Asimismo ha fungido como Consultor Administrativo para el Despacho Freyssinier Morin S.C. Actualmente se desempeña como profesor Investigador miembro del Cuerpo Académico en consolidación “Gestión y Comportamiento Organizacional”.

Ha obtenido reconocimiento al Mérito Académico 1998 y 2008 por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, mención honorífica en estudios de Maestría por la Universidad del Valle de México, certificado de excelencia por promedio de 10 en estudios de Maestría por SYLVAN International Universities. A nivel internacional ha sido galardonada en dos ocasiones con el Outstanding Research Award en el Global Conference and Bussines, realizado por el Institute on Bussines and Finance Research (IBFR).

Cuenta con diversas publicaciones en revistas nacionales e internacionales sobre la pequeña y mediana empresa (PYME), Comportamiento Organizacional en la problemática de roles y Gestión Estratégica.

María del Carmen Sandoval Caraveo
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
División Académica de Ingeniería y
Arquitectura



Doctora en Gestión Estratégica y Políticas de Desarrollo egresada de la Universidad Anáhuac Mayab, cuenta con maestría en Administración con especialidad en Dirección del Factor Humano por parte de la Universidad del Valle de México y es licenciada en Administración egresada de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

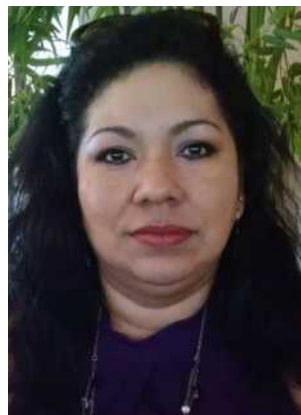
Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) nivel I, miembro del Sistema Estatal de Investigadores del Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Tabasco (CCYTET), profesor certificado por parte de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA), y Perfil Acreditado por el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) de la Subsecretaría de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública.

Es profesor investigador desde 1984 y actualmente pertenece al cuerpo académico en consolidación denominado “Innovación Educativa”. Ha obtenido reconocimiento al Mérito

Académico en 2005 y 2015 por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Cuenta con diversas publicaciones en revistas nacionales e internacionales sobre la Pequeña y Mediana Empresa (Pyme), comportamiento organizacional con énfasis en clima organizacional y aspectos educativos en Instituciones de Educación Superior. Ha participado como ponente en congresos nacionales e internacionales

Norma Aguilar Morales
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
División Académica de Ciencias Económico
Administrativas



Doctora en Gestión Estratégica y Políticas de Desarrollo egresada de la Universidad Anáhuac Mayab, cuenta con maestría en Administración con especialidad en Dirección del Factor Humano por parte de la Universidad del Valle de México y es Licenciada en Administración del Instituto Tecnológico de Villahermosa.

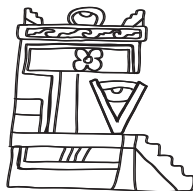
Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), nivel I, miembro del Sistema Estatal de Investigadores del Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Tabasco (CCYTET), profesor certificado en por parte de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA), y Perfil Acreditado por el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) de la Subsecretaría de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública.

Ha desempeñado cargos públicos en el ámbito administrativo como el desarrollado en el período de 2001 al 2004 dentro de la Secretaría de Finanzas del Sindicato de Profesores Investigadores de la Universidad Juárez Autónoma de

Tabasco. Actualmente se desempeña como profesor Investigador miembro del Cuerpo Académico en consolidación “Gestión y Comportamiento Organizacional”.

Obtuvo el Premio al Mérito Académico Arturo Elizundia Charles que otorga ANFECA y obtuvo el reconocimiento al Mérito Académico en 2007 y 2014 por parte de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. A nivel internacional ha sido galardonada en diversas ocasiones con el Outstanding Research Award en el Global Conference and Bussines, realizado por el Institute on Bussines and Finance Research (IBFR).

Cuenta con diversas publicaciones en revistas nacionales e internacionales sobre la pequeña y mediana empresa (PYME), Comportamiento Organizacional en la problemática de satisfacción laboral y bienestar docente, Investigación Educativa, particularmente en el ámbito de evaluación, y Gestión del Conocimiento.



Difusión y Divulgación
Científica y Tecnológica

José Manuel Piña Gutiérrez
Rector

Wilfrido Miguel Contreras Sánchez
Secretario de Investigación, Posgrado y Vinculación

Fabián Chablé Falcón
Director de Difusión y Divulgación Científica y Tecnológica

Francisco Morales Hoil
Jefe del Departamento Editorial de Publicaciones No Periódicas

Esta obra se terminó de imprimir el 30 de septiembre de 2015, con un tiraje de 300 ejemplares en los talleres de la Imprenta Yax Ol, Calle Corregidora Josefa Ortiz de Domínguez 121, Colonia Centro; H. Cárdenas, Tabasco, México. El cuidado estuvo a cargo de los autores y del Departamento Editorial de Publicaciones No Periódicas de la Dirección de Difusión y Divulgación Científica y Tecnológica de la UJAT.