



ITESO

## MOTIVACIONES PARA INGRESAR AL SNI. UN ESTUDIO DE CASO CON INVESTIGADORES JÓVENES

Vanessa Cárdenas Novoa  
vanessa\_cardenas@ucol.mx

**Currículo:** estudiante del doctorado Interinstitucional en Educación del ITESO. Docente de la Facultad de Lenguas Extranjeras de la Universidad de Colima. Sus líneas de investigación versan sobre los actores de la investigación y la cultura académica de los profesores de lenguas.

**Recibido:** 24 de octubre de 2014. Aceptado para su publicación: 25 de mayo de 2015.  
Recuperado de [http://www.sinectica.iteso.mx/articulo/?id=44\\_motivaciones\\_para\\_ingresar\\_al\\_sni\\_un\\_estudio\\_de\\_caso\\_con\\_investigadores\\_jovenes](http://www.sinectica.iteso.mx/articulo/?id=44_motivaciones_para_ingresar_al_sni_un_estudio_de_caso_con_investigadores_jovenes)

### Resumen

Este artículo reporta los resultados de una investigación sobre las motivaciones de investigadores jóvenes de una universidad estatal pública para ingresar al Sistema Nacional de Investigadores. La metodología consistió en entrevistas y el análisis de los informes laborales de los centros de trabajo, así como los datos curriculares de los sujetos del estudio. Entre los hallazgos destaca la figura de los formadores como uno de los principales elementos que alentaron a estos investigadores para ingresar a dicho sistema; también, que las políticas educativas y las pautas de la profesión científica dan origen a esta motivación de una forma impositiva. Finalmente, ante la ausencia de mejores condiciones salariales y laborales, el reconocimiento de los pares y el estímulo económico son las motivaciones que mayor peso tuvieron para que estos investigadores quisieran ser parte de ese sistema.

### Abstract

This article reports the results of an investigation that was conducted on young researchers of a public state university and their motivation to enter the National System of Researchers. The methodology consisted of interviews and the analysis of the subjects' curricular data and labor reports. The results support the figure of the trainers as one of the main elements that motivated these researchers to enter the system; also that educational policies and the guidelines of the scientific profession give rise to this motivation in a top-down manner. The investigation also concludes that given the lack of adequate working conditions and sufficient salaries, there is an increase in drive for peer recognition and economic stimulus as the motivations that had greater influence on the researchers' desire to be part of this system.

**Palabras clave:** investigadores, motivación, evaluación de académicos, SNI.

### INTRODUCCIÓN

A pesar de que la evaluación del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) ha adoptado como estandarte la mejora de la calidad de la investigación científica en México, existen distintas opiniones en torno a ella, que han convertido a este sistema en un tema por demás polémico.

Por una parte, se ha reconocido que el SNI, un sistema creado para reconocer

la labor de las personas dedicadas a producir conocimiento científico y tecnología (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología [Conacyt], 2014), ha contribuido a la reconstrucción de las identidades de los académicos mexicanos al otorgarles nuevos rasgos que los distinguen como actores jóvenes, con grado de doctor, con una actividad de investigación intensa y de calidad, cuya principal fuente de satisfacción laboral es intrínseca (Padilla, 2010; Galaz y Gil, 2009). Además, su dinámica de evaluación ha creado a un investigador con características destacables y deseables (Galaz, 2010) y ha generado el ordenamiento de las reglas de la profesión científica del país (Álvarez *et al.*, 2010).

No obstante, dentro de las cuestiones que polemizan su funcionamiento, se encuentra el pago al mérito en el que se sustenta; se argumenta que éste ha afectado de manera negativa las percepciones, valoraciones, organización y motivaciones de los investigadores (Urquidi y Rodríguez, 2010; Díaz, Díaz y Barrón, 2008; Pérez, 2006; Acosta, 2006; Ibarra y Porter, 2005; De Ibarrola, 1991); incluso, algunos miembros de esta comunidad lo consideran una violencia sobre los procesos naturales inherentes al trabajo de investigación, debido a que sus reglas son cada vez más estrictas respecto a la cantidad y calidad de productos de investigación que se piden para el ingreso y la permanencia en él, así como el tiempo que se otorga para realizarlos. Lo anterior ocasiona que el sistema, en lugar de promover el compromiso y la creatividad, genere gran frustración entre los investigadores (Díaz-Barriga, 1996).

Aunado a lo anterior, algunos autores han puesto en la agenda de investigación el impacto que este tipo de políticas han causado en los investigadores más jóvenes (Ibarra 1999; Juarros y Martinetto, 2008); por ejemplo, Juarros y Martinetto han postulado como hipótesis que aquellos jóvenes que se aventuran en el campo científico lo hacen porque tienen una visión pragmática de la investigación, y ponen más atención en las potenciales tasas de retorno de su inversión que en la investigación *per se*.

Por su parte, Ibarra (1999) señala que se corren riesgos con este tipo de programas por la presión que ejerce el Estado para que los nuevos académicos y futuros investigadores cumplan con las metas establecidas, y porque se deja a un lado la formación de recursos humanos de calidad por sujetos adiestrados para el cumplimiento de la norma.

Con el fin de entender qué es en realidad lo que motiva a los investigadores jóvenes a formar parte del SNI y atender lo que de manera expresa algunos miembros de la comunidad científica han puesto sobre la mesa como un asunto importante (Díaz-Barriga, 1996; Gil, 1997; Ibarra, 1999; Juarros y Martinetto, 2008), este trabajo reporta los resultados de una investigación cuyo principal objetivo fue conocer más acerca de estas motivaciones y de los estímulos o factores que las han originado mediante la propia voz de los actores, pues son ellos mismos quienes dan respuesta a los cuestionamientos planteados sobre su conducta.

## **LAS MOTIVACIONES Y LA PROFESIÓN CIENTÍFICA**

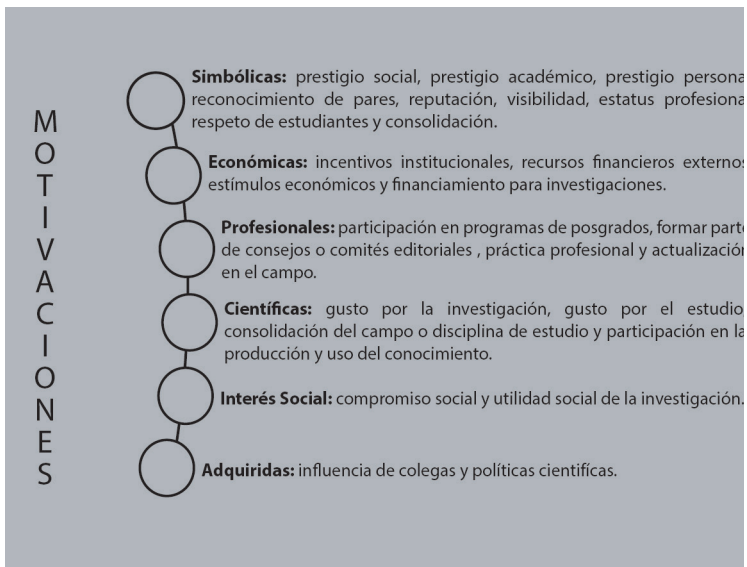
Respecto al estudio de la motivación y su relación con la profesión científica, en décadas pasadas existían pocas investigaciones enfocadas a la emoción y el pensamiento académico; en la retórica científica, estos trabajos debían ser vistos como no emocionales para ser calificados como legítimos. Sin embargo, en años más recientes, esta relación ha sido reconsiderada, al demostrarse que el interés científico está compuesto tanto de procesos cognitivos como emocionales (Laslett,

1990, citado en MacClafferty, 2000). Así, la motivación, como el vínculo emocional que existe entre el investigador y los temas que observa o como el estímulo que lo lleva a elegir líneas particulares de investigación, ha sido considerada la causa que permite que estos sujetos asignen importancia e interés a su profesión.

De manera particular, distintos trabajos señalan las motivaciones de los investigadores para realizar ciertas actividades implícitas dentro del quehacer de la investigación, a saber: las motivaciones para elegir los temas a investigar (MacClafferty, 2000); los niveles de motivación en las distintas etapas de la vida del investigador (González, 1979); los aspectos de la motivación de logro que caracterizan a los investigadores (Iyer y Kamalanabhan, 2006); las que impulsan al investigador a presentar contribuciones a la ciencia (Marchiori y Soares, 2009); las vinculadas a la producción de bienes y servicios (Juarros y Martinetto, 2008); las que tienen que ver con actividades de transferencia (Inés, López y Sandoval, 2009); y las recompensas provenientes de la investigación que más estimulan la productividad de estos actores (Chen, Nixon, Gupta y Hoshower, 2010). Otros trabajos abordan de una forma más puntual las distintas fuentes motivacionales que hacen que el investigador se dedique a esta labor (Pénin, 2012).

Con base en lo anterior, hemos hecho una categorización propia que da como resultado seis tipos de motivaciones: las simbólicas, las económicas, las profesionales, las científicas, las sociales y las adquiridas. A continuación, las presentamos en un esquema con los ejemplos que las representan; posteriormente, puntualizamos sus alcances y características.

Figura 1. Motivaciones para realizar investigación



Fuente: elaboración propia a partir de Pénin (2012); Marchiori y Soares (2009); Juarros y Martinetto (2008); Inés, López y Sandoval (2009); Chen *et al.* (2010); Iyer y Kamalanabhan (2006); González (1979); y MacClafferty (2000).

Entendemos por simbolismo de una motivación el valor representativo, más que material, que el investigador le otorga a cierto objeto o idea, a los incentivos que se valoran por lo que significan dentro de una comunidad determinada. Se caracterizan por ser algo no concreto o evidente, pero, a su vez, representan los dogmas de ese campo en particular. El reconocimiento, el prestigio, la reputación, el respeto, la visibilidad y la consolidación son consideradas motivaciones de esta índole.

Las motivaciones económicas están relacionadas con las remuneraciones que se obtienen por realizar proyectos de investigación. En esta categorización se incluyen, de forma independiente al uso que se les den, cada uno de los recursos financieros que se obtienen por esta actividad; por ejemplo, aquellos cuyo fin es cubrir las necesidades personales del investigador, como pudiera ser la beca que otorga el SIN, al igual que los recursos asignados al financiamiento de sus proyectos de investigación, que se otorgan por medio de instancias institucionales o nacionales, como el Conacyt.

Las motivaciones profesionales tienen que ver con el interés de estos actores por realizar trabajos de investigación a fin de adquirir competencias laborales que les permitan el desarrollo de habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes sociales e intelectuales. La participación del investigador en programas de posgrado es una forma de lograrlo, ya que, de manera directa, se relaciona con el mundo de la investigación y con los distintos roles y facetas que se pueden experimentar en niveles educativos en los que esta actividad es crucial y más rigurosa; estos roles podrían ser el de profesor, lector, asesor o tutor de los proyectos de investigación de los estudiantes de posgrado.

Asimismo, el formar parte de consejos o comités editoriales le brinda al investigador una oportunidad de desarrollo profesional al tener que definir e implementar políticas editoriales que le ayuden a la toma de decisiones adecuadas respecto a la elección de artículos o árbitros para cierta revista; esta actividad también le ofrece el beneficio de estar en contacto, aprender y trabajar con distintos grupos de investigadores, ya sea a nivel local, nacional o incluso internacional.

Las motivaciones de tipo científico son las que tienen como razón principal para ejercer la profesión de la investigación el beneficio y el avance de la ciencia, y de forma particular, el desarrollo de la disciplina que se estudia; están directamente ligadas al interés intelectual o filosófico del investigador por el campo científico. Entre las motivaciones de tipo científico se encuentran la curiosidad científica, el gusto, la convicción, el respeto y el compromiso del investigador por la ciencia, sus distintas áreas y disciplinas.

Las motivaciones de interés social son aquellas que surgen del deseo del investigador por mejorar el destino de la humanidad a través del impacto, la utilidad y los cambios favorables que puedan provocar en la sociedad; otro elemento que las distingue es que los investigadores las realizan a pesar de no obtener ninguna recompensa económica por ello. De acuerdo con Pénin (2012), este tipo de motivaciones son persistentes en la literatura de las motivaciones científicas y entre los estímulos que las provocan están el compromiso social y la utilidad social de la investigación.

Las motivaciones adquiridas responden a los deseos y razones para investigar, originados por las influencias, acciones u opiniones de otros actores o circunstancias que han permeado la forma en que estos sujetos perciben la investigación. Se proponen como posibles motivaciones de esta índole la influencia de colegas y las políticas científicas tanto nacionales como institucionales, que han sido retradu-

cidas por el investigador como motivaciones propias de una forma inconsciente (Juarros y Martinetto, 2008).

Para finalizar, observamos que una motivación está lejos de conformarse por una sola fuerza, motivo o razón. Si se toma cualquiera de los ejemplos mencionados, esto se podrá confirmar fácilmente, a saber: si lo que alienta al investigador a ingresar al SNI es que la dinámica del sistema le exige mantenerse actualizado y en constante práctica de su profesión (motivación profesional), esto no significa que el estímulo monetario no llamó su atención (motivación económica) o que mantendrá en secreto su adscripción al sistema para evitar el reconocimiento que brinda ser SNI (motivación simbólica). Aun cuando la motivación inicial pudiera ser de cierta índole, ésta siempre se mezcla con otros motivos para fortalecer y mantener esa conducta motivada.

## MÉTODO

El enfoque metodológico utilizado en esta investigación obedece al paradigma cualitativo que ha fungido como el marco de los estudios sociales, culturales y de personalidad, en el cual se describen en detalle situaciones, eventos, personas, interacciones y, sobre todo, comportamientos (Pérez, 1994), como los que aquí estudiamos.

El método que adoptamos para ordenar y sistematizar la investigación fue el estudio de casos, ya que pretendíamos dar respuesta al cómo y al porqué ocurre un fenómeno (Chetty, 1996, citado en Martínez, 2006); descubrir cómo y por qué se originan estas motivaciones y qué factores o situaciones las convierten en una necesidad que el investigador joven debe alcanzar.

La elección de los sujetos se hizo de manera intencional con base en dos criterios. El primero fue la edad, ya que buscábamos que los sujetos del estudio fueran los investigadores más jóvenes y miembros del SNI de su institución; por ello, al principio adoptamos la definición de Zubieta y Rueda (1998, citado en Reyes y Surriñach, 2009) sobre los investigadores más jóvenes dentro del SNI, que se encuentran en la categoría de candidatos y se distinguen por ser menores de cuarenta años, estar comenzando su carrera académica y contar con cierta experiencia en labores de investigación. Desafortunadamente, descubrimos que en esta institución son pocos los sujetos que tienen menos de cuarenta años y cumplen con estas características, de ahí que para la edad mínima no pusimos un límite; entre más jóvenes pudiéramos encontrar, mejor; para la edad máxima, determinamos que no pasaran de los cuarenta y dos años.

El segundo criterio fue el género; debido a las críticas sobre la validez externa del método elegido, se pretendía que los sujetos del estudio pudieran representar, tanto como fuera posible, al resto de los investigadores jóvenes de la universidad pública estatal a la que están adscritos, de ahí la importancia de tener igualmente representados a hombres y mujeres. Al final, de los 161 profesores investigadores que laboran en ese lugar, sólo se incluyeron dos mujeres por la escasez de investigadoras con las características mencionadas. Los cuatro investigadores restantes del estudio fueron hombres, lo que dio un total de seis sujetos entre los treinta y dos y cuarenta y dos años. El nivel en el sistema dependió de lo ya señalado. La tabla 1 muestra estos dos criterios y algunos otros elementos de su perfil.

Tabla 1. Perfil de los sujetos del estudio

INVESTIGADOR	P (Hombre)	M (Hombre)	C (Mujer)	A (Mujer)	T (Hombre)	I (Hombre)
Edad de Ingreso al SNI	32	32	34	36	36	37
Edad al momento de la investigación	32	32	34	42	38	39
Nivel SNI	Candidato	Candidato	Candidata	Nivel I	Nivel I	Candidato
Condición laboral	PA	PTC	PTC	PTC	PTC	PTC

Fuente: elaboración propia con base en los datos curriculares de los investigadores del estudio.

PA: este investigador labora en una dependencia encargada de asuntos administrativos, por lo que tiene un puesto administrativo.  
PTC: profesor de tiempo completo.

Para la recolección de los datos, utilizamos dos técnicas: la entrevista semiestructurada y la revisión documental. La guía para la entrevista se fundamentó en las propuestas teóricas y en los resultados de otras investigaciones sobre la motivación y la profesión científica. Para la revisión documental, consideramos el *Curriculum vitae* (CV) para identificar la trayectoria de cada sujeto, la duración de sus procesos de formación y las instituciones donde se formó; también, los informes laborales de los centros de trabajo de estos investigadores (Universidad Pública Estatal, 2012a, b, c, d, e, f).

De los informes laborales, sólo analizamos dos aspectos: *las actividades orientadas a la investigación*, con el propósito de observar si éstas se relacionan con la motivación por incorporarse al sistema, en específico: el número de líneas de generación y aplicación del conocimiento; la oferta educativa; y el número y grado de desarrollo de los cuerpos académicos. El segundo aspecto incluyó *los rasgos de los pares*; esto, con el fin de determinar su influencia en la decisión de ingresar al SNI, en específico: total de PTC; total de profesores en este sistema y sus niveles; y total de profesores en otros programas similares al SNI.

## RESULTADOS

En la tabla 2 presentamos, por tipo y nombre, las motivaciones encontradas en la investigación, así como los sujetos que las mencionaron; posteriormente, las discutimos dentro de una categoría de análisis.

Tabla 2. Motivaciones para ingresar al SNI

	INVESTIGADOR	P	M	C	A	T	I	Total
Tipo	Motivación							
Adquiridas	Influencia de formadores		■	■		■	■	4
	Políticas educativas			■	■			2
	Pautas del sistema	■	■			■		3
Simbólicas	Reconocimiento	■	■	■	■	■	■	6
Económicas	Estímulo económico	■	■	■	■	■	■	6

Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la investigación.

Antes de presentar la discusión de los resultados, es importante señalar que su exposición no está basada en la tipología explicada en la revisión teórica (figura 1) porque tres de las seis motivaciones de dicha tipología no fueron mencionadas por los sujetos del estudio (científicas, interés social y profesionales). La creación y organización de las categorías analíticas responden ante todo a la relación entre las causas y factores que las originaron y no al tipo de motivación al que teóricamente pertenecen.

Por lo anterior, los resultados se organizaron en tres categorías. La primera está basada en la influencia que actores cercanos a los investigadores, como los formadores y pares, tuvieron en su motivación por ser parte del SNI. En la segunda categoría se plantea la motivación por ingresar al sistema como resultado de una *coacción* proveniente de las políticas educativas y las pautas que este sistema ha establecido para la profesión científica. Finalmente, en la tercera categoría se señala que el estímulo económico y el reconocimiento son motivaciones originadas por la falta de mejores condiciones salariales y laborales, además de ser las dos que más peso tuvieron para que estos investigadores buscaran su adscripción al SNI.

#### *La presencia de los formadores y la no presencia de los pares en la motivación por ingresar al SNI*

En la profesión científica, en particular, existen situaciones, personas u objetos que cobran o pierden relevancia por las normas y costumbres que regulan la vida profesional de esta comunidad; entre éstos, la figura de los formadores resultó determinante en la motivación de estos investigadores jóvenes para incorporarse al sistema. Pudimos constatar que esta motivación, como lo explica Rodríguez y Párraga (1991), fue el resultado de la observación de un modelo, el formador, que a la par de alentarlos a reproducir su misma conducta, también les transmite el significado y el valor que éstos le otorgan al SIN:

... cuando mis profesores hacían referencia a otros profesores o inclusive cuando teníamos invitados en la facultad, decían “este es miembro del Sistema Nacional”, era como un círculo científico, la élite en determinado tema, así parecía, demasiado confiable lo que estos hombres o estas mujeres pudieran decirnos acerca del tema que venían a explicar, ¿no? había demasiada confiabilidad... (C).

... mis asesores o mis lectores pertenecían al Conacyt y en ese contexto yo dije, bueno, cuando yo logre doctorarme voy a ver si entro en este sistema, que afortunadamente lo logré (I).

Estos relatos concuerdan y amplían los resultados encontrados en el trabajo de Fresán (2002), en el sentido de que la figura del asesor se convierte en una influencia permanente en la vida del investigador; lo aquí encontrado indica que esta influencia incluso rebasa las cuestiones técnicas del oficio, al estar presente tanto en las creencias, valores y normas que estos actores construyen de su profesión como en la vocación o inclinación de tomarla como una forma de vida:

Es mi vocación, pero desde la licenciatura, yo creo que pensé ya dedicarme a la investigación, entonces pertenecer a eso era algo como natural, sí me gustaba la

investigación y es una parte que te apoya, y también te da como un sustento dentro del área, pues a mí se me hizo algo natural entrar al sistema (M).

Esta forma de ver el ingreso al sistema como un asunto natural o axiomático, a la par de ser el resultado de la influencia de los formadores, también se deriva de un proceso de formación que se cursa por completo (desde la licenciatura hasta el doctorado) en una misma institución cuyo origen, historia, tradición científica y académica es notable. En estas circunstancias, los programas que estimulan la investigación científica tienen un impacto distinto entre sus miembros (Araujo, 2003), lo que ocasiona, como ya señalamos, que su valía se transmita del maestro al aprendiz o del formador al formando:

Estaba en la UNAM, pero en la UNAM nada más te dedicas a la investigación, tú ves a tu asesor que nada más se dedica a la investigación. Haciendo la maestría y el doctorado, ahí te vas enfocando en el mundo de la investigación y mi asesor es SNI. Prácticamente, la comunidad que estaba ahí es del sistema nacional. Sí, en ese contexto, en que tienes que estar, bueno más mi asesor es una persona muy accesible, pero decía no, pues ustedes tienen que entrarle a esto (M).

Sin embargo, la motivación para pertenecer al sistema como el resultado de la influencia de figuras cercanas a los investigadores es distinta cuando se trata de los pares, ya que en los centros laborales, ante la ausencia de compañeros de trabajo en el SNI, la motivación por integrarse a éste siguió presente en dos investigadores del estudio, quienes son los únicos dentro de su centro de trabajo que han logrado esta adscripción, y también son los únicos con el grado de doctor y, probablemente, con la formación para la investigación que se necesita para ingresar y permanecer en el sistema.

Tabla 3. Rasgos de los pares

RASGOS	SUJETOS					
	P	M	C	A	T	I
Número de PTC	*	34	10	14	14	20
Número de doctores	1	12	1	9	9	11
Número de SNI	1	5	1	7	7	8

Fuente: elaboración propia a partir de los informes de labores de los centros de trabajo de los sujetos del estudio (Universidad Pública Estatal, 2012a, b, c, d, e, f).

\* No tiene pares con este nombramiento por la dependencia donde labora.

En ese sentido, se sugiere que la motivación por ingresar al SNI y su relación con los pares, más que el producto de una conducta imitada, como sucede con la figura de los formadores, es el resultado de sentirse o saberse más preparados y con mayores posibilidades de ser aceptados; se trata, como dice Palmero (1996), de una cuestión psicológica en la cual la lejanía de consecución del objetivo se reduce y, por ende, la expectativa de éxito aumenta y con ello también la motivación.



Lo anterior puede ser observado cuando se calcula el porcentaje de académicos dentro del SNI a través del total de PTC por centro de trabajo. En estas circunstancias, observamos que éstos no rebasan el 50%; sin embargo, cuando se calcula este mismo porcentaje por el total de PTC con mayores posibilidades de acceso, por el grado de doctor y la formación para la investigación que esto supone, advertimos un aumento considerable en todos los casos

Tabla 4. Contraste entre el cálculo de académicos en el SNI por el nombramiento de PTC y por el grado doctoral en los centros de trabajo de los sujetos del estudio

Sujetos	ESTIMACIÓN POR TOTAL DE PTC			ESTIMACIÓN POR TOTAL DE DOCTORES		
	Total PTC	Total SNI	% de SNI	Total doctores	Total SNI	% de SNI
A	14	7	50	9	7	78
T						
I	20	8	40	11	8	72
M	34	5	15	12	5	41
C	10	1	10	1	1	100
P	*	*	*	1	1	100

Fuente: elaboración propia a partir de los informes de labores de los centros de trabajo de los sujetos del estudio (Universidad Pública Estatal, 2012a, b, c, d, e, f).

Del mismo modo, cuando esta lejanía de consecución del objetivo aumenta, es decir, cuando se es consciente de que no se está preparado para enfrentarse a esta meta, las motivación o interés por el SNI también se aleja y, en consecuencia, los académicos se inclinan hacia otros programas de estímulos menos demandantes, como el Estímulo al Desempeño del Personal Docente (programa de evaluación y estímulos institucional) y el Perfil Deseable del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (Prodep, antes Promep), en el cual el requisito del grado y la cantidad y calidad de productos científicos se evalúan con criterios menos estrictos y las posibilidades de ingreso son mayores que en el SNI.

Tabla 5. Tendencias de los académicos por ingresar a programas de evaluación y estímulos menos estrictos que el SNI

Sujetos	PTC	SNI	%	Sujetos	PTC	*ESDEPED	%	Sujetos	PTC	PERFIL Prodep	%
A	14	7	50	A	14	11	78	A	14	13	93
T				T				T			
I	20	8	40	I	20	10	50	I	20	15	75
M				M				M			
M	34	5	15	M	34	26	76	M	34	28	82
C				C				C			
C	10	1	10	C	10	7	70	C	10	10	100
			29				69				87

Fuente: elaboración propia a partir de los informes de labores de los centros de trabajo de los sujetos del estudio (Universidad de Colima, 2012).

\*ESDEPED: Estímulo al Desempeño del Personal Docente

Nota: no se incluye al investigador P ni a sus pares porque no pueden acceder al ESDEPED y al perfil Prodep con un nombramiento administrativo.

### *La motivación por ingresar al SNI como el resultado de una coacción*

Cualquier diccionario describe el significado de la palabra motivación como la acción de animar a alguien para interesarse por algo; en este sentido, el verbo motivar es sinónimo de impulsar y alentar, acciones positivas y no impositivas (Real Academia Española, 2001), llevadas a cabo, por ejemplo, por los formadores de estos investigadores para motivarlos a ingresar al SNI.

No obstante, la motivación por ingresar a este sistema también puede ser producto de imposiciones o *coacciones* procedentes de algunas políticas educativas, como los cuerpos académicos del Prodep y las pautas de la misma profesión científica; en ese escenario, las palabras que más se asemejan a la decisión y motivación por ingresar al SNI serían control, moldeamiento, norma y directriz.

Desde esta perspectiva, la motivación por el SNI se origina de una estrategia de adaptación hacia los efectos de las reglas y políticas de la vida académica, pues esta decisión ha dejado de ser una elección totalmente individual, ya que las pautas de la profesión científica han posicionado al SNI como un referente permanente, indispensable e indiscutible para el desarrollo profesional de un investigador. Estos sujetos han aprendido o aceptado que si se quieren dedicar a la investigación como carrera y consolidarse como investigadores, participarán por fuerza, por inercia o costumbre en el SNI, aunque sean conscientes de las fallas del sistema y de los efectos colaterales que impactan en otros ámbitos de su vida profesional.

Mira con el grupo de investigación del que yo vengo es una situación natural y si te dicen "mira las reglas del juego son así", y están para todos igual y hay que jugarlas ¿no?, y yo lo veo más así, siento que el asunto de que te califiquen con número

de publicaciones no es lo más correcto, porque luego se descuida la calidad de la publicación con tal de que saques publicaciones y entonces uno está de repente persiguiendo el número... (M).

... yo creo que he perdido esa cuestión, yo creo que era mejor profesor antes y no soy tan buen investigador como pensaba que podía llegar a ser, pero sí hay diferencia, porque no he sido capaz de ser efectivo con el tiempo, trabajas más y esa también es la diferencia en función de los compromisos que te van llegando a la puerta de la esquina, entonces no solamente estás haciendo lo que quieres, o sea, sí lo valoras, pero no, parece que te lleva la inercia para allá. Pues ya entraste, la cuestión es que es un sistema ingrato... (T).

De la misma forma, la motivación de ingresar al SNI, moldeada o inducida por esta nueva cultura de evaluación que impera en las instituciones de educación superior del país, ocasiona que estos sujetos vean al sistema como una necesidad para lograr otro fin, y su decisión de ingreso se basa en un tener que hacer y dejan de lado el querer hacerlo:

Yo creo, bueno, no sé si me llamó la atención, pero yo creo que también como algo que una tenía que hacer, bueno todos tenemos para el cuerpo académico, es mejor si todos estamos en eso, porque para la evaluación, para la consolidación, entonces fue así, como que casi fue sin pensar, en realidad no fue algo que yo quería, realmente de reflexionar, no tanto, como parte del grupo, como bueno, está bien, hago el intento... (A).

... sí genera ciertas bondades ¿no?, también te permite que los cuerpos académicos se vayan consolidando y vayan subiendo de estos niveles de estar en formación a ir a consolidados y que esto también te permite captar la atención de otros cuerpos académicos... (C).

Esto respalda lo planteado por Acosta (2006), quien afirma que este neointervencionismo gubernamental ha hecho que estos actores adopten y adapten estrategias para sobrevivir en otros ámbitos de su vida laboral. Ante este panorama, es imposible dejar de preguntarse ¿por qué estos sujetos tienen que adoptar estrategias para usar a su favor la adscripción al SNI, un sistema que demanda productividad individual, para mejorar el grado de consolidación de sus cuerpos académicos, una política que aboga por una productividad colectiva?, ¿cuál es el propósito de que estos académicos tengan que aprender a vivir *con* y a descruzar *las* señales provenientes de políticas con distancias tan enormes entre sí?

Las respuestas a estas interrogantes se podrían encontrar en futuras indagaciones que escudriñen las capacidades e intenciones de quienes elaboran las políticas educativas; lo que sí es un hecho es que estas motivaciones no son retraducidas como propias de forma inconsciente por estos sujetos, como lo sostienen Juarros y Martinetto (2008); las palabras de estos investigadores demuestran que tienen conciencia de que su conducta es dirigida, controlada y, hasta cierto punto, restringida.

*Reconocimiento o el estímulo económico. Productos de una necesidad*

En la orientación conductual del estudio de la psicología de la motivación se establece que existe en el organismo una energía derivada de una necesidad o carencia que lo impulsa a actuar, y produce, así, una conducta motivada (Palmero, Gómez, Carpi y Guerrero, 2008). En este estudio, encontramos que el reconocimiento y el estímulo económico son motivaciones para ingresar al SNI que se originaron en estas circunstancias.

Sin duda, en el campo científico, el reconocimiento es una de las principales motivaciones para que los investigadores se dediquen a esta labor (Marchiori y Soares, 2009; Juarros y Martinetto, 2008; Inés, López y Sandoval, 2009; Chen *et al.*, 2010); en palabras de Pénin (2012), esto se debe a que en los investigadores existen ciertos rasgos de narcisismo aunados a una necesidad de ser reconocidos. La falta de reconocimiento por parte de la institución donde laboran estos investigadores fue una de las razones para que el reconocimiento se convirtiera en motivación:

... aquí al ser una universidad de docencia y no ser un área de las socorridas por dios que es la medicina, las ciencias naturales, eres candil de la calle oscuridad de la casa, a mí me reconocen más fuera de la institución que dentro, no es que esté renegando de la institución, es un proceso natural de las universidades, si son universidades orientadas a la docencia, pues esto es lo que pasa... (T).

... Ahí sí yo veo un error, porque si te esfuerzas por mantener el SNI, muchos dicen que es un club de amigos y que no sé qué, porque se lo dan a gente de un, bueno sí, son círculos muy cerrados, yo no lo he visto así, pero sí es un esfuerzo que tienes que hacer por permanecer ahí, debería, también impulsarse dentro de la universidad porque también a la universidad le conviene... (M).

A consecuencia de esta necesidad, estos investigadores buscan el estímulo en el SNI, pues es una de las pocas instancias del país, sino es que la única, que otorga el reconocimiento más legítimo, el más acreditado, el de los pares: las personas que mejor entienden la complejidad del proceso de la investigación, quienes combaten la misma lucha por permanecer en el sistema y quienes, además, comparan con ellos el sufrimiento en la búsqueda desbocada por la excelencia (Remedi, 2006) que demanda el SNI y todo el sistema educativo en general.

... porque alguna parte de tu ingreso conceptual te dice que lo que más importa es el reconocimiento de los pares, entonces ese es el estímulo o el premio principal desde mi punto de vista, o sea hay una muy buena parte de los asalariados que viven con menos de tres salarios mínimos, entonces seguramente podríamos vivir sin ser SNI, pero lo que más importa en estos casos es el reconocimiento de los pares, porque es el reconocimiento más genuino (T).

... lo que a mí me llamó la atención fue el reconocimiento que se da a tu trabajo, porque eres evaluado por pares académicos y eso significa que tu trabajo pues está teniendo presencia, en ese sentido... (I).

En relación con la remuneración económica como motivación para ingresar al SNI, como sucede con el reconocimiento, es una de las más mencionadas en los estu-

dios sobre los estímulos que llevan al investigador a dedicarse a este oficio, y quizá también la más polémica, principalmente por los efectos negativos que causa en los académicos debidos al incremento que estos programas representan en sus ingresos; algunas veces éste alcanza hasta 300% (Díaz-Barriga, 2005).

Así, el estímulo económico es considerado una estrategia de supervivencia, ya que estos investigadores aceptan que el estímulo económico los motivó para ingresar al SIN, y también indican que lo hacen porque sus salarios no compensan su trabajo ni todas las actividades que tienen que realizar en la institución donde laboran:

... mejor ese dinero inviertelo en la educación, las universidades públicas por decir y los salarios, ¿no?, que haya un salario y tú haz tu trabajo y ya no te preocupes por los papeles y los puntos, no, o sea, que fuera parte del salario (A).

... de alguna forma, el salario no tendría que depender de lo que tienes que hacer para, de acuerdo con tu puesto, pero así está el sistema... (T).

Por otra parte, encontramos que la meritocracia también puede generar hábitos positivos en favor de la formación de los investigadores. Una práctica nueva y poco citada sobre los efectos que causan los estímulos económicos provenientes de este tipo de programas es la utilización del recurso para cuestiones relacionadas con la misma investigación, como la adquisición de libros, movilidad o, incluso, como beca de la misma beca, para formar recursos humanos que planeen dedicarse a este mismo oficio:

Ay, a mí me parece fantástico porque, qué hago yo con mi recompensa, bueno puedo comprar libros, puedo moverme por ejemplo a otros congresos, es que haz de cuenta que yo ese recurso que recibo lo dedico exclusivamente para seguir impulsando mi formación, por ejemplo, el doctorado que estoy a punto de terminar justamente fue financiado por mí, y en este año ha sido muchísimo más fácil porque ya finalmente me ha ayudado como a financiarme algunas cosas, algunas lecturas, algunos artículos que he tenido que comprar o detalles de ese tipo, este, es como el fondo, como para pagar lo que antes yo pagaba con mis recursos... (C).

... de pronto yo lo pienso más en ahora tengo dinero para investigar, o sea, ahora es un recurso que no quisiera usarlo para comprarme un coche, para construir una casa, incluso todavía no decido, por ejemplo, digo guardo todo el dinero y al final del año pago una publicación del libro, que sería una de las vertientes, la otra, estaría bien pagarle a un becario que te ayude con la parte de *talacha* de la investigación... (P).

En suma, sobre el estímulo económico y el reconocimiento como motivaciones para ser parte del SNI, observamos que hay una dualidad muy marcada entre ambas; de igual forma, son las dos motivaciones más presentes en los discursos de los investigadores. Sin embargo, algo que llama la atención es que estas motivaciones, la mayoría del tiempo, están unidas con un *pero* utilizado para matizar y justificar que el estímulo económico del programa, al final de cuentas, cumple con el propósito para el que fue hecho: estimularlos para que se interesen por el SNI; prueba de ello es que después de señalar que el aspecto monetario fue una razón

para que ellos ingresaran al sistema, agregaron a su discurso el valor que tiene el reconocimiento simbólico, incluso lo consideraron más importante, y aseguraron que si la beca no se otorgara, seguirían formando parte del sistema:

... pero yo pienso que aunque la parte económica es importante ¿verdad? pero, es más el estatus, yo digo, si fuera nada más por mérito o estatus, yo creo que de todos modos tendría algo que lleva a la gente a querer estar, o sea, por lo mismo ¿no?, del reconocimiento (A).

... pero yo creo que tiene un porcentaje mayor el reconocimiento, cuando tu llegas no dices soy SNI (una cantidad de dinero) mensuales, o sea llegas y dices soy candidato al SNI o soy SNI uno o SNI dos, nunca mencionas cuánto te dan mensuales... (P).

### CONCLUSIONES

Considerando que estos resultados reflejan las motivaciones de un grupo muy pequeño de investigadores jóvenes pertenecientes a una sola universidad pública del país, sugerimos tomarlos como indicadores que pudieran en un futuro orientar otras investigaciones interesadas en las emociones que guían el desarrollo profesional y la vida laboral de estos sujetos.

Una vez establecido el punto anterior, a partir de los resultados encontrados en este estudio de casos, se concluye que la motivación por ingresar al SNI puede originarse desde el mismo proceso de formación y que los investigadores que estuvieron a cargo de la formación de los sujetos del estudio tuvieron un peso muy significativo en su deseo de pertenecer al sistema. Al parecer, cuando se combina la admiración y el respeto hacia la figura del guía, del maestro o del experto con el reconocimiento y el estímulo económico que los investigadores jóvenes ven que éstos obtienen por ser miembros de este programa, la motivación por ser lo mismo o parte de lo mismo nace de modo irremediable o “natural”, como bien lo señaló uno de ellos. En suma, la figura e influencia de los formadores es realidad importante para la futura adscripción de sus alumnos al sistema por la orientación actitudinal positiva o negativa que éstos tengan hacia este tipo de programas.

Sugerimos que, a la par de estudiar los efectos que los programas de evaluación y estímulos producen en los investigadores, también se debería prestar atención a los efectos que estas creencias, opiniones y normas, ahora transmitidos por los formadores, producen en la conducta de los investigadores jóvenes. Lo anterior indica que estas políticas empiezan a tener un efecto dominó en el cual los formadores arrastran a estos sujetos hacia la misma ideología que les ha sido impuesta por el sistema. Con base en ello, concluimos que al menos estos sujetos sí han sido preparados para el cumplimiento de la norma como lo planteó Ibarra (1999), aunque no en el sentido de inconciencia y ausencia de voluntad y opción, sino de ser sólo encaminados y expuestos, por varias fuentes, a un ambiente que se los demanda, pero que en realidad no los obliga a hacerlo.

Así como la motivación por ingresar al sistema está ceñida a las imposiciones de las políticas educativas, también lo está a la legitimidad de los actos en este oficio, pues las voces de estos actores refieren que la adscripción a este sistema es un elemento indispensable e indiscutible para llegar hasta lo que ellos consideran el máximo escalón en su desarrollo y legitimación como investigadores. Esto nos

permite suponer que la razón por la cual estos investigadores se interesan por un sistema ingrato que les genera estrés y angustia, es porque garantiza que en un largo o mediano plazo esta pesadumbre se transformará en un placer y en un goce mayor, ya sea por el estímulo económico que lo acompaña, por el reconocimiento o por las nuevas posibilidades de crecimiento profesional que les brinda. Cualquiera que sea la razón de esta conducta motivada, queda claro que para estos investigadores el ser SNI produce beneficios y obtenerlos es más importante que el sacrificio y el sufrimiento que representa el ingreso y la permanencia en el sistema.

Respecto a las motivaciones de tipo materiales y simbólicas, es irremediable e irrefutable el hecho de que la motivación por ingresar al SNI sí se origina por la parte material o el estímulo económico que éste ofrece, aunque no de forma exclusiva. Apreciamos una lucha muy cerrada entre la motivación provocada por el aspecto monetario y la impulsada por el reconocimiento que se obtiene por pertenecer al sistema; con toda honestidad, no podríamos afirmar cuál es más fuerte, lo que sí podemos inferir es que ambas son provocadas por la ausencia de mejores condiciones salariales y laborales.

En este caso, con los seis investigadores jóvenes de nuestro estudio, la preocupación de que la motivación por ingresar al sistema se origine sólo por el aspecto económico ahora puede ser descartada; confirmamos el supuesto con el que iniciamos este trabajo: la motivación de estos investigadores por el SNI no es sólo de carácter pragmático, sí los motiva el estímulo monetario y de una manera muy significativa; sin embargo, de forma igualmente considerable los motiva la búsqueda de reconocimiento, la influencia de los formadores, las políticas educativas y las pautas de esta profesión.

Otra cuestión que salta a la vista y que vale la pena discutir es que algunas motivaciones que se plantean en la literatura sobre este tema no fueron citadas por estos investigadores, en especial las de carácter social; es decir, no observamos indicios de que estos sujetos utilizaran el sistema como una plataforma que crearía cambios sustanciales en beneficio de la sociedad.

Para finalizar, insistimos en la necesidad de llevar a cabo otras investigaciones que escudriñen no sólo la falta de interés social que muestran estos sujetos, sino también si estas mismas motivaciones las presentan investigadores de otras instituciones de educación superior del país, ya que por tratarse de un estudio de caso, estos resultados no pueden generalizarse para todos los investigadores con un nombramiento en el SNI.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, A. (2006). Señales cruzadas: una interpretación sobre las políticas de formación de cuerpos académicos en México. *Revista de la Educación Superior*, 35 (3), 81-92.
- Álvarez, G. et al. (2010, mayo). *Los efectos indeseados del SNI y la necesidad de su transformación*. Presentado en el Primer Congreso de los Miembros del Sistema Nacional de Investigadores, Querétaro, México.
- Araujo, S. (2003). Efectos sistémicos de la evaluación de la investigación basada en incentivos: el caso argentino. *Revista de la Educación Superior*, 32 (126), 7-23.
- Chen, Y., Nixon, M., Gupta, A. & Hoshower, L. (2010). Research productivity of accounting faculty: an exploratory study. *American Journal of Business Education*, 3 (2), 101-115. Recuperado de <http://www.cluteinstitute.com/ojs/index.php/AJBE/article/view/389/378>
- Conacyt (2014). *Sistema Nacional de Investigadores*. México. Recuperado de <http://>

- www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/sistema-nacional-de-investigadores
- De Ibarrola, M. (1991). La evaluación del trabajo académico desde la perspectiva de desarrollo sui generis de la educación superior en México. *Perfiles Educativos*, (53-54), 7-11.
- Díaz-Barriga, A. (1996). Los programas de evaluación (estímulos al rendimiento académico) en la comunidad de investigadores. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 1 (2), 408-423.
- \_\_\_\_\_. (2005). *Riesgos de los sistemas de evaluación y acreditación de la educación superior*. Presentado en el Seminario Regional: las Nuevas Tendencias de Evaluación y Acreditación en América Latina y el Caribe, organizado por la CONEU y el IESALC-UNESCO en Argentina. Recuperado de [http://www.angeldiazbarriga.com/ponencias/riesgos\\_sistemas\\_acreditacion.pdf](http://www.angeldiazbarriga.com/ponencias/riesgos_sistemas_acreditacion.pdf)
- Díaz, A., Díaz, F. y Barrón T. (2008). *Impacto de la evaluación en la educación superior mexicana. Un estudio en las universidades públicas estatales*. México: ISSUE/ ANUIES/ Plaza y Valdés.
- Fresán, M. (2002). La asesoría de tesis de doctorado. Una influencia permanente en la vida del investigador independiente. *Revista de la Educación Superior*, 31 (124), 103-123.
- Galaz, J. (2010, mayo). *El académico miembro del Sistema Nacional de Investigadores: una exploración inicial*. Presentado en el Primer Congreso de los Miembros del Sistema Nacional de Investigadores, Querétaro, México. Recuperado de [http://www.rdisa.org.mx/documentos/Productos%20RPM/JesusGalaz\\_SNI\\_Queretaro\\_070610a.pdf](http://www.rdisa.org.mx/documentos/Productos%20RPM/JesusGalaz_SNI_Queretaro_070610a.pdf)
- Galaz, J. y Gil, M. (2009). La profesión académica en México: un oficio en proceso de reconfiguración. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11 (2), 1-31. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S16074041200900020008&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S16074041200900020008&script=sci_arttext)
- Gil, M. (1997). Origen no es destino. Otra vuelta de tuerca a la diversidad del oficio académico en México. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 2 (4), 255-297.
- González, P. (1979). Motivación y productividad en la investigación científica española. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (7), 63-76. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=665649>
- Ibarra, E. (1999). Evaluación, productividad, y conocimiento: barreras institucionales al desarrollo académico. *Sociológica*, 14 (41), 41-59.
- Ibarra, E. y Porter, L. (2005). *El futuro imaginado. Hacia una no universidad ubicada entre el buen lugar y ningún lugar*. Documento preparado para el programa La educación Superior Pública en el Siglo XXI, convocado por el Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades de la UNAM.
- Inés, J., López, S. y Sandoval, S. (2009). Actividades de transferencia del conocimiento de los investigadores académicos en el estado de Sonora. *Revista de la Educación Superior*, 38 (151), 85-112.
- Iyer, U. & Kalanabhan, T. (2006). Achievement motivation and performance of scientists and research and development organizations. *Journal of Scientific and Industrial Research*, (65), 187-194. Recuperado de <http://nopr.niscair.res.in/bitstream/123456789/4815/1/JSIR%2065%283%29%20187-194.pdf>
- Juarros M. y Martinetto, A. (2008). Limitantes del investigador académico: financiamiento y políticas científicas. *Nómadas*, (29), 50-63.
- Marchiori, P. y Soares, S. (2009). Estudios de percepción y motivación de investiga-



- dores frente a revistas y repositorios científicos digitales de acceso abierto: una propuesta metodológica. *Comunicação & Sociedade*, 31 (52), 79-125. Recuperado de [http://eprints.rciis.org/14208/1/percepcao\\_e\\_motivacao\\_UMESP2009.pdf](http://eprints.rciis.org/14208/1/percepcao_e_motivacao_UMESP2009.pdf)
- Martínez, P. (2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento & Gestión*, (20), 165-193.
- McClafferty, K. (2000). *With passion and hope: the delicate bond between research and researcher*. Reports-Research (143) –Speeches/Meeting Papers (150) MF01/PC02 Plus Postage. Recuperado de <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED446686.pdf>
- Padilla, L. (2010, mayo). *El académico mexicano miembro del Sistema Nacional de Investigadores: su contexto institucional, uso del tiempo productividad académica y condiciones salariales*. Presentado en el Primer Congreso de los Miembros del Sistema Nacional de Investigadores, Querétaro, México. Recuperado de [http://www.rdisa.org.mx/documentos/Productos%20RPM/LauraPadilla\\_SNI\\_Queretaro\\_070610a.pdf](http://www.rdisa.org.mx/documentos/Productos%20RPM/LauraPadilla_SNI_Queretaro_070610a.pdf)
- Palmero, F. (1996). Aproximación biológica al estudio de la emoción. *Anales de Psicología*, 12 (1), 61-86. Recuperado de <http://revistas.um.es/analesps/article/view/30251/29441>
- Palmero, F., Gómez, C., Carpi, A. y Guerrero, C. (2008). Perspectiva histórica de la psicología de la motivación. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 26 (28), 145-170.
- Pénin, J. (2012). *Motivation crowding-out: is there a risk for science?* France: Bureau d'économie théorique et appliquée. Working Papers of BETA 2012-13, Bureau d'Économie Théorique et Appliquée, UDS, Strasbourg. Recuperado de <http://www.beta-umr7522.fr/productions/publications/2012/2012-13.pdf>
- Pérez, G. (1994). *Investigación cualitativa. Retos interrogantes*. Madrid: La Muralla.
- Pérez, J. (2006). Las políticas de fortalecimiento académico. De la simulación a una verdadera institucionalización. *Reencuentro*, (45).
- Real Academia Española (2001). Motivación. *En Diccionario de la Lengua Española* (22.a ed.). Madrid.
- Remedi, E. (2006). Calidad y sufrimiento en la búsqueda desbocada por la excelencia. En Landersman, M. (coord.). *Instituciones educativas. Instituyendo disciplinas e identidades*. México: Juan Pablos.
- Reyes, G. y Suriñach, J. (2009). Los nuevos ingresos como candidato a investigador en el SNI, 1996-2003. *Perfiles Educativos*, 32(127), 8-37.
- Rodríguez, S. y Párraga, J. (1991). *Técnicas de modificación de la conducta. Aplicación a la psicopatología infanto-juvenil y a la educación especial*. España: Universidad de Sevilla.
- Universidad Pública Estatal (2012a). *Coordinación General de Educación Superior*. México.
- \_\_\_\_ (2012b). *Informe de labores 2012, Facultad de Pedagogía*. México.
- \_\_\_\_ (2012c). *Informe de labores 2012, Facultad de Economía*. México.
- \_\_\_\_ (2012d). *Informe de labores 2012, Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica*. México.
- \_\_\_\_ (2012e). *Informe de labores 2012, Facultad de Ciencias de la Educación*. México.
- \_\_\_\_ (2012f). *Informe de labores 2012, Centro Universitario de Estudios e Investigaciones*. México.
- Urquidí, L. y Rodríguez, J. (2010). Estrés en profesorado universitario mexicano. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 10(2), 1-21. Recuperado de [http://revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx\\_magazine/estres\\_01.pdf](http://revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx_magazine/estres_01.pdf)