

**Sociológica México**, Nueva época, año 38, número 108  
julio-diciembre de 2023, pp. 9-40  
Fecha de recepción: 06/09/23. Fecha de aceptación: 30/11/23

## **Sistema Nacional de Investigadores y pandemia: ¿agotamiento profesional o motivación laboral?**

National System of Researchers and the Pandemic:  
Professional Exhaustion or Job Motivation?

*Luis-Alan Acuña-Gamboa\**  
*Yliana Mérida-Martínez\*\**  
*Jorge-Gustavo Gutiérrez-Benítez\*\*\**

### **RESUMEN**

El Sistema Nacional de Investigadores se ha convertido en un parámetro imprescindible dentro de las evaluaciones del desempeño de las instituciones de educación superior públicas y privadas, así como de los centros de investigación en México. Por ello, el artículo tiene por objetivo determinar las relaciones existentes entre la participación en el Sistema Nacional de Investigadores y el desarrollo de agotamiento profesional o motivación laboral en el profesorado de instituciones de educación superior del país durante el confinamiento causado por la Covid-19. A partir del diseño descriptivo y correlacional, así como de una encuesta en línea, se recuperan y analizan las experiencias de trescientos treinta y cuatro académicos miembros de este sistema que decidieron participar de manera voluntaria en esta investigación. Los hallazgos indican que durante la pandemia se incrementaron las jornadas de trabajo, el agotamiento profesional y la desmotivación laboral por parte de los participantes, lo que lleva a concluir que, a pesar de que el tema se ha estudiado en los últimos diez años, hay líneas emergentes por indagar en la búsqueda por mejorar los escenarios laborales de la comunidad científica y tecnológica de México.

**PALABRAS CLAVE:** educación superior, estrés laboral, motivación, salario del profesor.

\* Facultad de Arquitectura, campus I, Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH). Correo electrónico: <luis.gamboa@unach.mx>. ORCID: <<https://orcid.org/0000-0002-8609-4786>>.

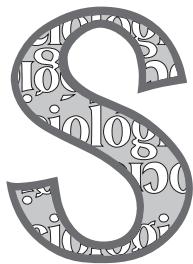
\*\* Facultad de Arquitectura, campus I, UNACH. Correo electrónico: <yliana.merida@unach.mx>. ORCID: <<https://orcid.org/0000-0001-9168-2585>>.

\*\*\* Facultad de Lenguas, Universidad Autónoma de Baja California (UABC). Correo electrónico: <gutierrez.jorge@uabc.edu.mx>. ORCID: <<https://orcid.org/0000-0003-3392-6398>>.

## ABSTRACT

The National System of Researchers has become an indispensable parameter in the evaluation of public and private institutions of higher education and research centers in Mexico. This article, therefore, aims to determine the existing relationships between the National System of Researchers and the development of professional burn-out or job motivation among professors in the country's institutions of higher learning during the Covid-19 lockdown. Using a descriptive and correlational design as well as an online survey, the authors gather and analyze the experiences of 334 academics, members of this system, who voluntarily agreed to participate in the research. The findings indicate that during the pandemic, workdays grew longer, and professional exhaustion and job demotivation increased. This leads them to conclude that despite the issue being studied over the last ten years, lines of research are emerging that would look into the search for improving work scenarios in Mexico's scientific and technological community.

**KEY WORDS:** higher education, job stress, motivation, professor's wage.



## INTRODUCCIÓN

El desempeño profesional de los académicos se erige como eje relevante dentro de la política y las políticas de educación superior en México, y desde la década de los ochenta ha sido objeto de estudio en la investigación ante la gran privatización y mercantilización de este nivel educativo (Aboites, 1999; Acuña y Pons, 2019; Andión, 2007; López Salgado, 2010). Así, las instituciones de educación superior (IES) y centros de investigación se han visto forzados a someterse a los sistemas de evaluación de la educación super-

rior con la finalidad de obtener fondos económicos públicos para su ejercicio, también para contar con un sistema diferenciador de calidad y asignación de prestigio institucional (*rankings* internacionales y nacionales), mejorar de manera colectiva o individual el ejercicio profesional de la docencia y la investigación, así como mejorar los salarios de dichos actores educativos, por citar algunos (Bensusán y Valenti, 2018; Zúñiga y Vargas, 2022).

Desde su creación en 1984, el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) se ha convertido en un parámetro imprescindible dentro de las evaluaciones del desempeño de las IES públicas y privadas, así como de los centros de investigación en el país, “... en términos de calidad de la investigación, transferencia de conocimiento y tecnología y contribución a la educación” (OCDE, 2019: 4), lo que ha otorgado mucho valor simbólico a los académicos miembros, puesto que se entiende de que a través de este capital humano de alto nivel se lograrán alcanzar los objetivos y metas en la educación superior, aunando al hecho de que la pertenencia se traduce en estímulos económicos individuales que representan un incremento considerable a los salarios mensuales.

La pandemia por la Covid-19 obligó al replanteamiento del ejercicio profesional de los académicos mexicanos<sup>1</sup> en sus actividades esenciales: docencia, investigación y vinculación con la sociedad. En este sentido resultan de especial interés las dinámicas desarrolladas por parte del profesorado integrante del SNI durante el período comprendido entre marzo de 2020 y julio de 2022, en cuanto a la relación entre la participación de esta comunidad en el Sistema y el desarrollo de agotamiento profesional o motivación laboral durante el confinamiento socioeducativo.

<sup>1</sup> En todo el documento se hará referencia a términos como académicos, profesores, mexicanos, etcétera, sólo en género masculino; esto responde a la necesidad de los autores de economizar palabras dentro del texto; sin embargo, cabe aclarar que los aquí firmantes reconocemos y respetamos a todos los géneros existentes, tales como el género femenino y los que conforman a la comunidad LGBTIQ+.

Con base en ello, el documento se divide en cuatro apartados. En la "Revisión sistemática de la literatura" se exponen los hallazgos más importantes que se han publicado en los últimos diez años sobre la temática, con especial énfasis en el contexto mexicano; en el "Método" se detalla el proceso mediante el cual se recopilaron, sistematizaron e interpretaron los datos que dan sustento al trabajo; en los "Resultados" se exponen los hallazgos más importantes de la investigación en torno a la temática tomando como ejes de análisis la jornada laboral, el agotamiento profesional y la motivación laboral; por último, en "Discusión y conclusiones" se da cuenta de los puntos de encuentro y desencuentro de los resultados aquí presentados con los hallados por otros autores, para cerrar el apartado exponiendo los principales problemas y líneas emergentes sobre el objeto de estudio.

## REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA

La presente revisión sistemática tiene por objeto mostrar los alcances científicos en tres categorías analíticas de interés en esta investigación: 1) El SNI en la educación superior de México; 2) *Burnout* y SNI, y 3) Agotamiento profesional o motivación laboral y SNI en pandemia.

En cuanto al SNI en la educación superior de México, algunos autores aseveran que gracias al programa se ha mejorado la productividad científica y tecnológica en el país, ya que los criterios de evaluación para el ingreso, permanencia y promoción dentro del sistema encaminan a los académicos a la mejora de sus perfiles profesionales, al liderazgo, a la participación, el prestigio y el reconocimiento en sus respectivos campos de estudio, lo que ha convertido al SNI en un grupo de élite que contribuye en la conformación de nuevas generaciones de investigadores y científicos de México (Camarillo, 2020; Castillo, 2019; Contreras Gómez *et al.*, 2020; Galaz

Fontes y Gil-Antón, 2013; Grediaga, 2001; Hernández, 2019; Jiménez, 2019; Ramón *et al.*, 2020; Reveles, 2019; Reyes y Surinach, 2015; Reyes y Suriñach, 2010; Rojas *et al.*, 2017; Silva, 2018), y en algunos casos representa un plus en el mercado académico laboral, donde cada vez hay menos opciones para obtener plazas de medio tiempo y tiempo completo (Izquierdo y Atristán, 2019).

En consonancia con lo anterior, dicho sistema sigue representando la estabilidad económica y la mejora del prestigio profesional para un gran número de académicos del país; sin embargo, en muchos casos éste se aprecia como la emulación de estabilidad laboral y buenos salarios (Didou y Gérard, 2010; Galaz Fontes y Martínez, 2021; Izquierdo y Atristán, 2019; Lerma, 2019; Lerma *et al.*, 2019; Lloyd, 2018; Ocampo Gómez *et al.*, 2020; Ocampo y Rueda, 2015; Zúñiga y Vargas, 2022).

En cuanto al segundo eje de análisis, "*Burnout* y SNI", algunas investigaciones demuestran la relación que se gesta entre la participación en este programa de incentivos económicos con el incremento de problemas de estrés, distres, trastornos del sueño y psicosomáticos digestivos, depresión, ansiedad, insomnio, entre otros; por un lado, por la carga laboral extra y demandante que significa el cumplimiento de los requisitos para ingresar (productivismo académico); por otro, por el sistema de competitividad que subyace al interior de las instituciones, que convierte los escenarios educativos laborales en campos simbólicos y económicos en disputa (Flores *et al.*, 2013; Gil, 2018; Irigoyen y Martínez, 2015; Martínez Alcántara, 2013; Méndez Hinojosa *et al.*, 2014; Méndez López, 2017; Moreles, 2015).

Por último, en el eje "Agotamiento profesional o motivación laboral y SNI en pandemia", no se encontró producción científica relacionada con este objeto de estudio, sin embargo, hay investigaciones que se aproximan al análisis, aunque provienen más del contexto sudamericano que del mexicano. En cuanto al agotamiento/motivación laboral durante el confina-

miento, algunas investigaciones aseveran que el trabajo universitario durante el aislamiento por la Covid-19 –con predominancia en la docencia– generó mayor estrés, ansiedad y depresión de lo habitual, agotamiento emocional, problemas familiares, así como rivalidades profesionales entre grupos de académicos tanto por la antigüedad, la pertenencia a uno o más sistemas de incentivos económicos, y por el aislamiento social y laboral (Lastra Barrios *et al.*, 2021; Mora *et al.*, 2021; Parra García *et al.*, 2020; Salgado *et al.*, 2021). A su vez, algunos autores exponen con evidencias que a mayor nivel de agotamiento y estrés, mayor es la insatisfacción laboral por parte de los académicos, siendo esto una constante en toda la planta docente (Cabezas *et al.*, 2022; Celio, 2021; Cortez Silva *et al.*, 2021; Montaudon *et al.*, 2021).

Por otra parte, se evidenció que durante la pandemia los niveles más altos de agotamiento profesional se encontraron en los académicos de tiempo completo, por encima de los de asignatura, lo que demuestra que el tipo de contratación es punto nodal para analizar este campo de estudio (Ortiz y Serrano, 2021), aunque hay investigaciones que otorgan mayor injerencia a las dinámicas organizacionales, al nulo tiempo libre, y al reconocimiento de la institución donde se labora y sus respectivos beneficios salariales (Montaudon *et al.*, 2021; Rodríguez y Oramas, 2021). En cuanto a la relación entre el agotamiento profesional y el género en pandemia, los efectos negativos continuaron afectando más a las mujeres académicas (Jarrín García *et al.*, 2022; Santibáñez *et al.*, 2021), pero en los hombres divorciados o separados y sin hijos, el agotamiento emocional fue mayor (Giler Zambrano *et al.*, 2022; Ortiz y Serrano, 2021; Rodríguez y Oramas, 2021).

Con base en esta revisión de la literatura queda demostrado que, a pesar de que los estímulos económicos en educación superior tales como el SNI y su relación con el agotamiento profesional y/o la motivación laboral han sido estudiados de manera rigurosa a lo largo de los últimos diez años, existen vacíos dentro del conocimiento científico que no permiten en-

contrar respuestas a preguntas como ¿cuáles son los cambios y las constantes en la jornada laboral de los académicos mexicanos miembros del SNI durante el confinamiento por la Covid-19? y ¿qué relaciones existen entre la participación en este sistema y el incremento del agotamiento profesional o la motivación laboral que significó suceder la práctica profesional presencial a medios virtuales de trabajo? Preguntas que sirven de líneas de reflexión y estructura al documento.

## MÉTODO

El presente artículo tiene como objetivo determinar las relaciones existentes entre la participación en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y el desarrollo de agotamiento profesional o motivación laboral en los académicos de instituciones de educación superior públicas y privadas de México durante el confinamiento socioeducativo causado por la Covid-19 (marzo de 2020-julio de 2022). Con esta base, el trabajo se sustentó desde un enfoque cuantitativo, centrándose en un método descriptivo y correlacional. Esta elección metodológica se fundamenta en las consideraciones establecidas por Hernández Sampieri *et al.* (2014), López Roldán y Fachelli (2015) y Niño (2011), en las que se corrobora la pertinencia de la correlación de resultados cuantitativos obtenidos mediante la aplicación de cuestionarios, con los cuales se puede analizar la existencia y el nivel de incidencia de los factores externos e internos que tienen injerencia con el objeto de estudio.

### *UNIDAD DE ANÁLISIS*

La selección de los participantes para este trabajo de investigación se realizó mediante el muestreo intencional asociado a criterios. La muestra de estudio se compone de un total de

trescientos treinta y cuatro académicos pertenecientes al SNI que laboran en instituciones de educación superior públicas y privadas, así como en centros de investigación de México (tabla 1). Para la recolección de datos se contrataron los servicios de una empresa especializada en comunicación, encuestas y sondeos (Socialight MX), actividad que tuvo una duración de tres meses y medio, durante los cuales esta compañía estableció contacto con las instituciones educativas de nivel superior, en el caso particular con aquellos docentes o investigadores pertenecientes al SNI.

**Tabla 1**  
**DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES**  
**POR GÉNERO Y TIPO DE CONTRATACIÓN**

<b>Género</b>	<b>Tipo de contratación</b>									
	<b>Tiempo completo</b>		<b>Medio tiempo</b>		<b>Asignatura o por horas</b>		<b>Otro</b>		<b>Total</b>	
	<b>Abs.</b>	<b>%</b>	<b>Abs.</b>	<b>%</b>	<b>Abs.</b>	<b>%</b>	<b>Abs.</b>	<b>%</b>	<b>Abs.</b>	<b>%</b>
Femenino	49	14.67	65	19.46	76	22.75	0	--	190	56.89
Masculino	34	10.18	23	6.89	35	10.48	0	--	92	27.54
Otro	7	2.10	13	3.89	24	7.19	0	--	44	13.17
Prefiero no decirlo	3	0.90	1	0.30	2	0.60	2	0.60	8	2.40
								<b>Total</b>	<b>334</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

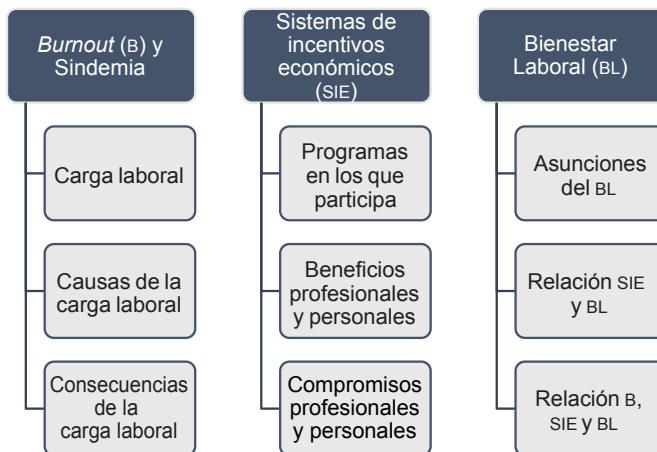
Es importante mencionar que en cuanto a la distribución geográfica de los participantes se contó con representatividad de veintiséis (81.25 por ciento) de los treinta y dos estados que componen al país.

#### *INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS*

Para el desarrollo de la investigación se diseñó y aplicó un cuestionario basado en cuarenta y cuatro ítems distribuidos en nueve dimensiones (figura 1). Para determinar la validez y confiabilidad del instrumento se aplicaron los procesos con-

vencionales de medición obteniendo una fiabilidad total estimada de .782 con Alpha de Cronbach (Celina y Campos-Arias, 2005; Reidl-Martínez, 2013), utilizando el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 28, resultado que otorga alta confiabilidad al instrumento y rigurosidad científica a los datos obtenidos a través de éste.

**Figura 1**  
DIMENSIONES ANALIZADAS  
DURANTE LA INVESTIGACIÓN



**Fuente:** Elaboración propia.

Es importante señalar que en la categoría de Sistemas de Incentivos Económicos (SIE) la investigación se limita únicamente al análisis de aquellos sujetos que participan en el SNI.

### *PROCEDIMIENTO*

El cuestionario diseñado para la investigación se importó a la plataforma digital especializada *Survey Monkey*, desde donde se recabaron y descargaron todas las respuestas durante el período comprendido del 2 de abril al 15 de julio de 2022. Con la finalidad de abarcar el mayor número de académicos que

cumplieron con los criterios establecidos en la investigación, se emplearon diversas estrategias de comunicación y relaciones públicas con una serie de personajes que ayudaron a la difusión del instrumento, entre las más importantes se pueden enunciar las siguientes:

- Creación de agenda de directores, rectores, jefes de departamento, autoridades educativas y docentes e investigadores familiarizados con este equipo de investigación para el acercamiento del instrumento a sus académicos.
- Contacto con personajes cercanos: directores, docentes, rectores y autoridades educativas de primer nivel (DGESUM, UNAM, IPN, UAM, UAEM, Sistema Universitario Jesuita, secretarías de Educación locales, Subsecretaría de Educación Superior, Conacyt, entre otros).
- Primer contacto y envío de información a autoridades educativas no cercanas para establecer comunicación y enviar información sobre el instrumento y su objetivo.
- Uso de bases de datos propias (más de treinta y cinco mil correos).
- Uso de redes sociales y plataformas digitales tales como Facebook, LinkedIn, Twitter, Instagram, entre otras.
- Contacto directo con docentes e investigadores.

### *3.4. ANÁLISIS DE LOS DATOS*

En una primera fase, a través de la aplicación de datos estadísticos específicos, se obtuvieron gráficos representativos para analizar y demostrar el comportamiento de la muestra en cuanto a su participación en los programas de incentivos económicos durante la pandemia, con la motivación laboral o el agotamiento profesional que representó ingresar, permanecer

o promoverse en el SNI a su vez con las relaciones existentes entre dichas variables y la edad, tipo de contratación y sexo de los académicos participantes, permitiendo un análisis comparativo entre estos.

Asimismo, se llevó a cabo la prueba Chi-cuadrado de Pearson ( $\chi^2$ ) para el estudio de la asociación entre variables; la prueba V de Cramer (V) para determinar la fuerza de asociación entre las mismas; y el coeficiente de contingencia (Cont) como medida correctiva. Los programas utilizados para el tratamiento estadístico fueron, por un lado, el SPSS en su versión 28, y por otro, un compendio de archivos elaborados ex profeso mediante el software Microsoft® Office Excel.

## RESULTADOS

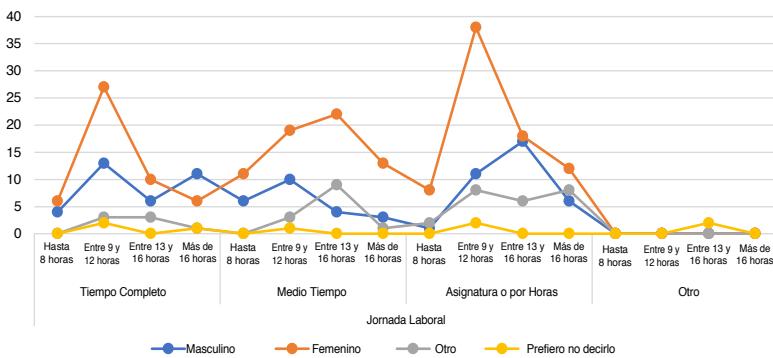
Los resultados obtenidos demuestran que el confinamiento causado por la Covid-19 obligó a los académicos mexicanos reconocidos por el Sistema Nacional de Investigadores a incrementar las horas de sus jornadas laborales, lo que se tradujo en baja motivación y aumento del agotamiento profesional. A continuación se muestran los hallazgos que la muestra tuvo respecto al agotamiento profesional y/o motivación laboral con base en su género y tipo de contratación, principalmente.

### *JORNADA LABORAL, SNI Y PANDEMIA*

Los cambios que experimentaron los académicos miembros del SNI en sus jornadas laborales se convirtieron en un rubro de importancia para evaluar los niveles de agotamiento profesional y/o la motivación laboral durante el confinamiento socio-educativo por la Covid-19. En México, por ley se establece que la jornada laboral máxima es de ocho horas al día; a pesar de ello, el país es uno de los que presenta los porcentajes

más altos de “jornadas excesivas” de trabajo (Gobierno de México, 2012 y 2007). A continuación se presentan los cambios que tuvieron las jornadas laborales de los académicos durante el confinamiento (figura 2).

**Figura 2**  
JORNADA LABORAL EN HORAS DURANTE LA PANDEMIA,  
POR GÉNERO Y TIPO DE CONTRATACIÓN



**Fuente:** Elaboración propia.

Como se aprecia, las horas de las jornadas laborales se incrementaron significativamente durante la pandemia, aunque la estabilidad laboral<sup>2</sup> de los académicos resultó una variable determinante en estos cambios. En cuanto al profesora-

<sup>2</sup> En la educación superior de México existen diferentes categorías de contratación laboral en las que se clasifica la práctica profesional en este nivel educativo. Los académicos de tiempo completo son aquellos que perciben ingresos económicos acordes a cuarenta horas de trabajo a la semana, de las cuales menos del 50 por ciento las destinan a actividades de docencia frente a grupo (18 horas), pudiendo descargar el restante en actividades de investigación, dirección de tesis y/o de vinculación social. En cuanto a los docentes de medio tiempo, la carga laboral se divide en 50 y 50 por ciento con las actividades antes señaladas. Para el caso de los docentes de asignatura o por hora, sólo perciben ingresos económicos por el número de horas-clase impartidas frente a grupo, no teniendo posibilidad alguna de realizar descargas para otro tipo de actividades académicas como la investigación, dirección de tesis y vinculación social. Por último, en el rubro “otros” se encuentran todos los académicos con contratos laborales diferentes a los tres anteriores, por ejemplo: técnicos académicos, contratación por proyecto, etcétera.

do femenino de tiempo completo destaca que el 14.21 por ciento ( $n = 27$ ) mencionó que sus jornadas laborales fueron de nueve a doce horas al día. Por su parte, sobresale en las docentes con tipo de contratación de medio tiempo que el 11.58 por ciento ( $n = 22$ ) laboró entre trece y dieciséis horas. Para el caso de las académicas de asignatura o de contratación por horas, el 20 por ciento ( $n = 38$ ) incrementó su jornada laboral entre nueve y doce horas.

Por su parte, del profesorado masculino se observa que el 36.96 por ciento del total (tiempo completo, medio tiempo, asignatura) incrementó su jornada laboral entre nueve y doce horas, y más del 21 por ciento laboró más de dieciséis horas al día. Para el caso de los participantes que enunciaron otro género y con tipo de contratación de tiempo completo destaca que el 20.45 por ciento ( $n = 9$ ) laboró entre trece y dieciséis horas; para las contrataciones de asignatura o por horas, el 18.18 por ciento ( $n = 8$ ) laboró entre nueve y doce horas, y el mismo porcentaje más de dieciséis horas.

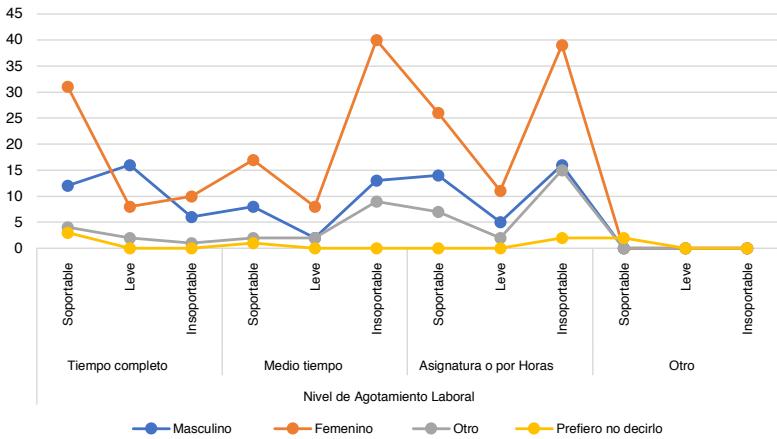
De la muestra total de la investigación, sólo el 11.38 por ciento ( $n = 38$ ) concordaron que la jornada laboral diaria estuvo sobre las ocho horas que dispone la ley, por lo que el 88.62 por ciento ( $n = 296$ ) vieron incrementada su jornada laboral entre nueve hasta más de dieciséis horas al día.

#### *AGOTAMIENTO PROFESIONAL, SNI Y PANDEMIA*

Otro de los elementos de mayor relevancia que surge como producto de los cambios encontrados en las jornadas laborales de los participantes fue el nivel de agotamiento profesional que estos miembros del SNI desarrollaron durante el confinamiento socioeducativo. Dicho interés se sustenta en el hecho de que los procesos de evaluación para la incorporación, permanencia y promoción dentro de este sistema son muy rigurosos para la comunidad científica, puesto que es el máximo reconocimiento individual que se otorga a los académicos del país. Se sostiene la idea de que el agotamiento profesional es

una condición mental de frustración y distrés que se genera a partir del incremento de las actividades laborales y el bajo o nulo logro de los objetivos. Con base en esto, en la figura 3 se presentan los hallazgos más importantes respecto al agotamiento profesional que desarrollaron los investigadores durante el confinamiento, por género y tipo de contratación.

**Figura 3**  
NIVELES DE AGOTAMIENTO PROFESIONAL DURANTE LA PANDEMIA,  
POR GÉNERO Y TIPO DE CONTRATACIÓN



Fuente: Elaboración propia.

Como se aprecia en la figura anterior, la estabilidad laboral, mas no el género, resultó ser un factor determinante en el nivel de agotamiento profesional obtenido por los académicos mexicanos. Según las respuestas de los encuestados, para el caso del nivel *soportable*, el 38.02 por ciento del total de académicos concordaron con este nivel de agotamiento profesional. Por su parte el 16.77 por ciento ubicaron el nivel de agotamiento como *leve*. El dato más destacable es que cerca de la mitad de toda la población (45.21 por ciento,  $n = 151$ ) consideraron que el nivel de agotamiento fue *insopportable*. Sobre este último nivel de agotamiento la distribución del género arrojó datos sobresalientes, por ejemplo, cerca de una de cada dos académicas

(46.84 por ciento) consideraron insopportable el agotamiento, mientras que en el caso de los académicos fue el 38 por ciento, el 56.81 por ciento de participantes de otros géneros, y prefiero no decirlo (PrND) el 25 por ciento.

*Agotamiento profesional  
y nivel dentro del SNI*

El SNI cuenta con tres niveles de distinción para los académicos mexicanos: 1) candidatura a investigador(a) nacional; 2) investigador nacional nivel 1, 2 y 3; y 3) investigador nacional emérito. Cada uno de estos niveles cuenta con rigurosos procesos de evaluación que se tornan más complejos a medida que se busca ingresar, permanecer o promoverse dentro del sistema (Conacyt, 2022a y 2022b), pero para el profesorado de IES públicas y centros de investigación Conacyt esta distinción representa un incremento económico considerable a su salario. En relación con este aspecto, en la tabla 2 se exponen los niveles de agotamiento profesional que los académicos mexicanos desarrollaron durante el confinamiento por la Covid-19, tomando como base el nivel de la distinción que ostentan dentro del SNI.

Tabla 2  
NIVEL DE AGOTAMIENTO PROFESIONAL DURANTE LA PANDEMIA,  
POR DISTINCIÓN DENTRO DEL SNI

Distinción SNI	Agotamiento profesional					
	Soportable		Leve		Insopportable	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Candidato	28	8.38	7	2.09	38	11.38
Nivel 1	72	21.56	35	10.48	81	24.25
Nivel 2	16	4.79	8	2.40	23	6.89
Nivel 3	8	2.39	5	1.50	8	2.39
Emérito	3	0.90	1	0.30	1	0.30
Total	127	38.02	56	16.77	151	45.21

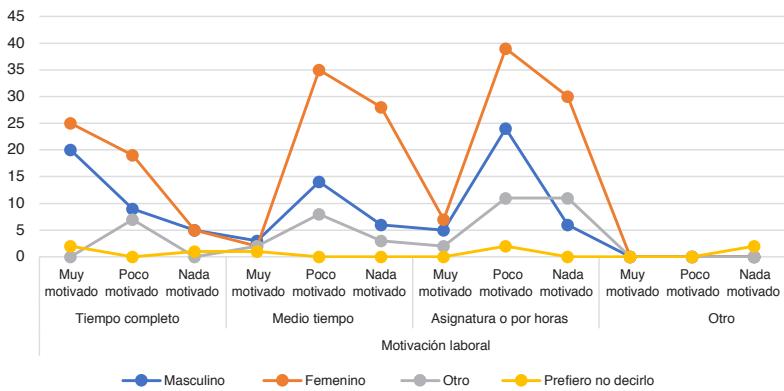
Fuente: Elaboración propia.

La distinción que los académicos mexicanos ostentan dentro del SNI no influyó de manera significativa en el nivel de agotamiento profesional que desarrollaron durante la pandemia por la Covid-19; sin embargo, se evidencia que los primeros niveles (candidatura, niveles 1 y 2) fueron los que mayores porcentajes de agotamiento profesional insopportable obtuvieron (11.38 por ciento, 24.25 por ciento y 6.89 por ciento, respectivamente). Este segmento de participantes es, principalmente, contratado por medio tiempo (16.47 por ciento, n = 55) y de asignatura o por horas (20.96 por ciento, n = 70), a diferencia del profesorado con nivel 3 (1.20 por ciento, n = 4) y emérito (0.90 por ciento, n = 3) dentro del sistema que ostentan plazas de tiempo completo e incluso doble plaza laboral, donde los niveles de agotamiento son soportables o leves.

#### *MOTIVACIÓN LABORAL, SNI Y PANDEMIA*

El tercer eje de análisis que se aborda en el trabajo son los niveles de motivación laboral que los académicos miembros del SNI desarrollaron durante el confinamiento por la Covid-19 en México. En este sentido, la motivación laboral docente se define como “... un elemento fundamental para lograr la satisfacción laboral y asegurar el desarrollo de procesos pedagógicos vivificantes que superen la simple satisfacción de necesidades básicas en el profesorado y permitan continuar ejerciendo su vocación con dignidad y calidad” (López-Arellano *et al.*, 2017: 2). Con base en lo anterior se exponen los niveles de motivación laboral de los académicos miembros del SNI durante la pandemia (figura 4).

**Figura 4**  
**NIVELES DE MOTIVACIÓN LABORAL DURANTE LA PANDEMIA,  
 POR GÉNERO Y TIPO DE CONTRATACIÓN**



Fuente: Elaboración propia.

Como se aprecia en la figura, la motivación laboral de los académicos mexicanos se vio afectada durante los meses de confinamiento. En este sentido, los participantes del género femenino con tipo de contratación de tiempo completo aseveraron tener poca (10 por ciento, n = 19) o ninguna motivación (2.63 por ciento, n = 5) para realizar sus actividades profesionales en el período de la pandemia. Por su parte, las académicas de medio tiempo concordaron con los mismos niveles de motivación laboral (18.42 por ciento, n = 35; 14.74 por ciento, n = 28, respectivamente). En cuanto a las contrataciones de asignatura o por horas, el 20.53 por ciento (n = 39) se sintieron poco motivadas, y el 15.79 por ciento (n = 30) nada motivadas en sus actividades profesionales. Para el caso de los profesores de género masculino de tiempo completo, el 9.78 por ciento (n = 9) tuvieron poca motivación laboral, y el 5.43 por ciento (n = 5) ninguna motivación. Asimismo, el 15.22 por ciento (n = 14) de los docentes de medio tiempo concuerdan con la poca motivación, y el 6.52 por ciento (n = 6) con nula motivación. El profesorado de asignatura o por horas expresó sentirse poco motivado durante las actividades académicas.

micas en confinamiento (26.09 por ciento, n = 24) y, en el peor de los casos, nada motivado por su trabajo profesional (6.52 por ciento, n = 6).

De los participantes de otros géneros con plazas de tiempo completo, el 15.90 por ciento (n = 7) argumentó sentirse poco motivado en el ejercicio de su profesión; para los de medio tiempo, el 18.18 por ciento (n = 8) tuvo poca motivación, y el 6.82 por ciento (n = 3) nula motivación laboral. En cuanto a los de asignatura o por horas, la poca o nula motivación (25 por ciento, n = 11, para cada cual) fueron las posturas más representativas del grupo. Por último, para los participantes PrND de tiempo completo, el 12.5 por ciento (n = 1) se sintió muy desmotivado por su trabajo; para el caso de los contratados por asignatura u horas, y otro tipo de contratación, la relación fue de poca o nula motivación (25 por ciento, n = 2, para cada caso). Con esto se evidencia que sólo el 20.66 por ciento (n = 69) del total de participantes aseguró estar muy motivado por su quehacer profesional durante la pandemia, población con mayor predominancia en los académicos de tiempo completo (68.16 por ciento, n = 47), mientras que el 50.30 por ciento (n = 168) poco motivados, y el 29.04 por ciento (n = 97) nada motivados.

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Desde su creación en 1984, el Sistema Nacional de Investigadores se ha posicionado como uno de los sistemas de incentivos económicos más importantes para reconocer la actividad científica, tecnológica y el desempeño profesional de la comunidad académica de México, así como uno de los elementos relevantes para los organismos acreditadores que miden la calidad educativa de las IES. Como se evidencia, el SNI ha sido estudiado desde diferentes aristas en la última década a nivel nacional; empero, también queda claro que no existen trabajos publicados hasta el momento en los que se analice el

agotamiento profesional o la motivación laboral que se desarrolla al participar en este sistema por parte de los académicos mexicanos durante el confinamiento por la Covid-19. Con base en los resultados obtenidos se corroboran los siguientes hallazgos de las investigaciones previas sobre la temática:

1. Se concuerda en el hecho de que el SNI continúa representando un sobresuelo muy importante para mejorar los ingresos económicos de los académicos mexicanos, al grado de convertirse en uno de los mecanismos de retención más eficaces del capital humano de alto nivel en las IES y centros de investigación del país (Galaz Fontes y Martínez, 2021; Grediaga, 2001; Lloyd, 2018; Pérez y Buendía, 2021).
2. Algunos autores exponen con evidencias que a mayor nivel de agotamiento y estrés, mayor nivel de insatisfacción laboral se desarrolla por parte de los académicos (Cabezas *et al.*, 2022; Celio, 2021; Cortez Silva *et al.*, 2021; Montaudon *et al.*, 2021), dicha máxima se mantuvo durante el confinamiento por la Covid-19 puesto que el nivel de agotamiento profesional desarrollado por el profesorado miembro del SNI fue muy alto en este período de tiempo. En datos generales, el 61.98 por ciento ( $n = 207$ ) de los participantes coincidió en haber desarrollado un agotamiento profesional de leve a insoportable durante sus actividades laborales en pandemia, y sólo el 38.02 por ciento ( $n = 127$ ) consideró soportable dicho agotamiento.

Por otro lado, los resultados de la investigación arrojan las siguientes diferencias con los planteamientos encontrados en la revisión del estado del arte:

1. A pesar de que en varias investigaciones se asevera que la pertenencia de los académicos al SNI otorga tratos preferenciales en la obtención de estímulos institucionales como apoyos económicos y estabilidad laboral (Didou y Gérard, 2010; Izquierdo y Atristan, 2019; Lerma, 2019; Lerma *et al.*, 2019; Ocampo *et al.*, 2020; Ocampo y Rueda, 2015; Zúñiga y Vargas, 2022), queda evidencia de que el profesorado de asignatura o por horas no ha logrado alcanzar la estabilidad laboral a través de la asignación de medios tiempos o tiempos completos en sus IES, a pesar de que cuentan con niveles altos dentro del sistema: 10.18 por ciento como candidatos a investigadores nacionales; 21.26 por ciento como investigadores nacionales nivel 1; 6.59 por ciento de nivel 2; 2.69 por ciento de nivel 3; y el 0.60 por ciento como investigadores nacionales eméritos. Esto contradice lo expuesto en otros trabajos sobre la temática.
2. Hay autores que dejan de manifiesto que las mujeres académicas son las que más resienten el agotamiento profesional, ya que además de la vida laboral recae en ellas la vida del hogar, situación que las posiciona en franca desventaja durante las evaluaciones para acceder al SNI, así como por las propias dinámicas al interior de las comunidades científicas en las que prevalece una mayoría masculina (Estrada, 2018; Villegas y Mendoza Zuany, 2015; Ortiz y Serrano, 2021; Ramón *et al.*, 2020; Rodríguez y Oramas, 2021); sin embargo, con base en esta investigación se demuestra que las académicas mexicanas tienen mayor representatividad en las distinciones de candidatura (20.53 por ciento) y nivel 1 (57.37 por ciento) dentro del sistema, aunque el género masculino se posiciona 2.62 por ciento por arriba del género femenino en el nivel 2 (16.30 por ciento). Por otro lado, la excepción se da en los académicos de nivel 3 y eméritos, donde el profesorado con otro género sobresale de los demás (en promedio 0.40 por ciento y 0.67 por

ciento por arriba de los géneros femenino, masculino y prefiero no decirlo). Si bien es cierto que existen brechas entre los géneros en relación con las distinciones otorgadas por el SNI, éstas cada vez son más estrechas.

3. Por último, se contradicen los resultados de algunos autores, quienes aseveran que los niveles más altos de agotamiento profesional durante la pandemia se encontraron en los académicos de tiempo completo, por encima de los de asignatura o por horas (Ortiz y Serrano, 2021), y que los efectos negativos de dicho agotamiento continuó afectando más a las mujeres académicas (Jarrín García *et al.*, 2022; Santibáñez *et al.*, 2021). En primer lugar, fueron los docentes de asignatura o por horas los que más altos niveles de agotamiento profesional desarrollaron durante la pandemia, seguidos del profesorado de medio tiempo. La investigación demuestra que el 65.57 por ciento del profesorado de asignatura o por horas consideró insopportable el agotamiento profesional durante el confinamiento por la Covid-19; misma situación en el 46.82 por ciento de los académicos de medio tiempo, frente al 13.08 por ciento de los de tiempo completo. Como dato de interés, se evidencia que los académicos de tiempo completo y de otro tipo de contratación (que para el caso fueron dos profesores que tienen dos plazas laborales definitivas) fueron quienes obtuvieron los porcentajes más altos en el nivel soportable de agotamiento profesional (63.92 por ciento y 100 por ciento, respectivamente); esto sucede, muy probablemente, por la estabilidad laboral y económica que representan sendos tipos de contratos de trabajo en las IES del país.

Con base en el objetivo de la investigación que fue determinar las relaciones existentes entre la participación en el SNI y el desarrollo de agotamiento profesional o motivación laboral en los académicos de IES públicas y privadas de México durante el confinamiento socioeducativo, el presente trabajo

evidencia la relación directa entre el incremento desmedido de las jornadas laborales y, por consecuencia, los altos niveles de agotamiento profesional y desmotivación que los académicos mexicanos desarrollaron por permanecer o promocionarse dentro del sistema durante la pandemia por la Covid-19, agotamiento profesional insopportable en el 45.21 por ciento, y la desmotivación general en el 79.34 por ciento de los participantes, que obliga a repensar las políticas en las que se sustentan este tipo de sistemas de incentivos económicos (*merit pay*) en el país.

Aunado a lo anterior, los resultados obtenidos descubren nuevas líneas de investigación entre las que destacan: la inestabilidad y precariedad laboral en la que son contratados los académicos de asignatura o por horas en relación con las políticas de empleo e inserción laboral en las IES; las políticas y programas que dan sustento al SNI en el país, con la finalidad de buscar más y mejores opciones para hacer de éstas verdaderas posibilidades de premiar el trabajo académico destacable sin que se traduzca en niveles altos de desmotivación laboral y agotamiento profesional para quienes desean participar; las lógicas que se vivieron al interior de los hogares de los académicos mexicanos durante el confinamiento; el agotamiento profesional y el síndrome de *Burnout* de los académicos en relación con los sentimientos de culpa, distanciamiento emocional y el aislamiento socioprofesional. Esto motiva la continuación y profundización de análisis sobre el tema abordado.

## REFERENCIAS

- ABOITES, Hugo (1999). *Vientos del Norte. TLC y privatización de la educación superior en México*, segunda edición, Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana y Plaza y Valdés.

- ACUÑA GAMBOA, Luis Alan y Leticia Pons Bonals (2019). “Itinerarios de la formación de investigadores educativos en México”, *Revista iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación* 17 (4): 27-57. Disponible en: <<https://doi.org/10.15366/reice2019.17.4.002>>.
- ANDIÓN GAMBOA, Mauricio (2007). “Sobre la calidad en la educación superior: una visión cualitativa”, *REencuentro. Análisis de problemas universitarios* 50: 83-92. Disponible en: <<https://bit.ly/3SgytK1>>.
- BENSUSÁN, Giovanna y Graciela Valenti, coords. (2018). *La evaluación de los académicos. Instituciones y Sistema Nacional de Investigadores. Aciertos y controversias*. Ciudad de México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-Universidad Autónoma Metropolitana.
- CABEZAS, Verónica, Marígen Narea, David Torres, Martín Icaza, Gonzalo Escalona y Andrés Reyes (2022). “Bienestar docente durante la pandemia de Covid-19 en Chile: demandas y recursos para afrontar la angustia psicológica”, *Psykhe* 31 (1) 1:1-24. Disponible en: <<https://doi.org/10.7764/psychke.2020.22427>>.
- CAMARILLO HINOJOZA, Hugo Manuel (2015). “Implicaciones de la evaluación académica. Percepciones y preocupaciones de los profesores de tiempo completo de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez acerca de su permanencia en el SNI”, *Sinéctica. Revista electrónica de educación* 44: 1-21. Disponible en: <<https://bit.ly/3c4XbwG>>.
- CAMARILLO HINOJOZA, Hugo Manuel (2020). “La rational choice en la comprensión de los motivos de ingreso al Sistema Nacional de Investigadores”, *Revista latinoamericana de investigación social* 3 (3): 65-71. Disponible en: <<https://bit.ly/3oHBLbS>>.
- CASTILLO OCHOA, Emilia (2019). “El Sistema Nacional de Investigadores en México: percepciones de académicos y académicas sobre la política pública”. En *Investigación e innovación en la enseñanza superior. Nuevos contextos, nuevas ideas*, editado por Rosabel Roig-Vila, Barcelona: Octaedro. Disponible en: <<https://bit.ly/3SkrVda>>.

- CELINA OVIEDO, Heidi y Adalberto Campos Arias (2005). “Aproximación al uso del coeficiente Alfa de Cronbach”, *Revista colombiana de psiquiatría* 34 (4): 572-580. Disponible en: <<https://bit.ly/3ccGOhK>>.
- CELIO PILLACA, José (2021). “Burnout y satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por Covid-19”, *Puriq* 3 (1): 104-119. Disponible en: <<https://doi.org/10.37073/puriq.3.1.142>>.
- CONACYT (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología) (2022a). *Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores*. Disponible en: <<https://bit.ly/3G0n1gl>>.
- CONACYT (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología) (2022b). *Convocatoria para ingreso, permanencia o promoción en el Sistema Nacional de Investigadores 2022*. Disponible en: <<https://bit.ly/3Q2Puqf>>.
- CONTRERAS GÓMEZ, Leobardo Eduardo, Manuel Gil Antón y Ximena Aurora Altonar Gómez (2022). “Las investigadoras en el Sistema Nacional de Investigadores: tan iguales y tan diferentes”, *Revista de la educación superior* 51 (201): 51-72. Disponible en: <<https://bit.ly/3Lxql4Y>>.
- CONTRERAS GÓMEZ, Leobardo Eduardo, José Luis Olivares Vázquez, Guadalupe Eduardo Palacios Núñez, Rafael Eduardo Marmolejo Leyva, Claudia Noemí González Brambila, Miguel Ángel Pérez Angón y Manuel Gil Antón (2020). “Desconcentración del Sistema Nacional de Investigadores (SNI): geografía y estratificación. El caso de las ciencias sociales (2002-2018)”, *Revista de la Educación Superior* 49 (193): 83-106. Disponible en: <<https://bit.ly/3eQyMMn>>.
- CORTEZ-SILVA, Daisy Mily, Nila Campana Mendoza, Noely Huayama Tocto y Jessica Aranda Turpo (2021). “Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia de Covid-19”, *Propósitos y representaciones* 9 (3): e812. Disponible en: <<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>>.

- DIDOU AUPETIT, Silvie y Etienne Gérard (2010). *El Sistema Nacional de Investigadores, veinticinco años después. La comunidad científica, entre distinción e internacionalización.* Ciudad de México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).
- ESTRADA SOTO, Danae (2018). "Espacios y tiempos de estudio y trabajo. Experiencia de mujeres académicas en Chiapas" (tesis de doctorado inédita). Universidad Autónoma de Chiapas. Disponible en: <<https://bit.ly/3ptJ5bt>>.
- FLORES PADILLA, Luis, Juana Trejo Franco, Gerardo López Avilés, Diana Ivonne Gómez Gómez y Velia H. Castillo Pérez (2013). "Maestros universitarios y el síndrome de *Burnout*". En *Estrés laboral y Burnout en docentes de educación superior en México*, coordinado por María Guadalupe Aldrete Rodríguez y Óscar Cruz Pérez, Chiapas: Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas.
- GALAZ FONTES, Jesús Francisco y Manuel Gil Antón (2013). "The Impact of Merit-pay System on the Work and Attitudes of Mexican Academics", *Higher Education. The International Journal of Higher Education Research* 66 (3): 357-374. Disponible en: <<https://doi.org/10.1007/s10734-013-9610-3>>.
- GALAZ FONTES, Jesús Francisco y Jorge Martínez Stack (2021). "Los académicos mexicanos en el contexto de un cambio de modelo de desarrollo nacional". En *Análisis de la política en educación superior bajo el gobierno de AMLO. ¿Cambio, continuidad o regresión?*, coordinado por Pedro Flores Crespo y César García García, Ciudad de México:ANUIES-UAQ-UABC.
- GIL ANTÓN, Manuel (2018). "¿Sistema nacional de publicadores?", *El Universal*, 17 de noviembre. Disponible en: <<https://bit.ly/3wgIPBc>>.
- GILER-ZAMBRANO, Ruth María, Gina Gabriela Loor-Moreira, Sonia Bibiana Urdiales-Baculima y María Elena Villavicencio Romero (2022). "Síndrome de *Burnout* en docentes universitarios en el contexto de la pandemia de Covid-19", *Dominio de las ciencias* 8 (1): 352-374. Disponible en: <<https://bit.ly/3wiDad5>>.

- GOBIERNO DE MÉXICO (2007). *Gaceta del Senado. Iniciativa de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo*, 13 de diciembre. Disponible en: <<https://bit.ly/3WJMhy6>>.
- GOBIERNO DE MÉXICO (2012). *Ley Federal del Trabajo*. Disponible en: <<https://bit.ly/3Goo22Y>>.
- GREDIAGA KURI, Rocío (2001). “Retos y condiciones de desarrollo: la profesión académica en México en la última década”, *Revista Mexicana de Investigación Educativa* 6 (11): 95-117. Disponible en: <<https://bit.ly/3TqUD92>>.
- HERNÁNDEZ PÉREZ, Aída (2019). “El Sistema Nacional de Investigadores. Tensiones, desafíos y oportunidades para los académicos”, *Sociológica* 98: 85-110. Disponible en: <<https://bit.ly/3PJgKte>>.
- HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto, Carlos Fernández Collado y María del Pilar Baptista Lucio (2014). *Metodología de la investigación*, sexta edición. Ciudad de México: McGraw Hill Education.
- IRIGOYEN PADILLA, Francisco Daniel y Susana Martínez Alcántara (2015). “Estímulos económicos, productividad y salud en docentes de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca”, *Salud de los trabajadores* 23 (2): 127-136. Disponible en: <<https://bit.ly/3Pw4f38>>.
- IZQUIERDO CAMPOS, Isabel y Magali Atristan Hernández (2019). “Experiencias de investigadoras en su ingreso, promoción y permanencia en el Sistema Nacional de Investigadores: Tensiones y estrategias identitarias”, *Revista de investigación educativa de la REDIECH* 10 (18): 127-142. Disponible en: <[https://dx.doi.org/10.33010/ie\\_rie\\_rediech.v10i18.466](https://dx.doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v10i18.466)>.
- JARRÍN GARCÍA, Gabriela Haidee, Mirian Mercedes Patiño Campoverde, Ivonne Nataly Moya Lara, Ángela Elizabeth Barandica Macías y Valeria Emperatriz Bravo Zurita (2022). “Prevalencia del síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia de Covid-19”, *Polo del conocimiento* 7 (2): 183-197. Disponible en: <<https://bit.ly/3PJdBIJ>>.

- JIMÉNEZ MORENO, José Alfonso (2019). "El Sistema Nacional de Investigadores en México como mecanismo meritocrático de un Estado evaluador", *Reflexión política* 21 (41): 81-90. Disponible en: <<https://doi.org/10.29375/01240781.2850>>.
- LASTRA BARRIOS, Rosalía Susana, Eva Aguayo Lorenzo y Domingo Herrera González (2021). "Método comparativo de secuelas por estímulos económicos a profesorado universitario", *Andamios* 18 (46): 537-563. Disponible en: <<http://dx.doi.org/10.29092/uacm.v18i46.856>>.
- LASTRA, Rosalía y Óscar Comas (2014). "El profesor universitario: entre el estímulo económico y la epistemodinámica", *Revista de la educación superior* 43 (170): 57-87. Disponible en: <<https://doi.org/10.1016/j.resu.2014.06.002>>.
- LASTRA, Rosalía Susana y Óscar Comas Rodríguez (2016). "El mítico ambiente de los científicos: entre la evaluación externa y el interés económico", *REencuentro. Análisis de problemas universitarios* 28 (71): 49-64. Disponible en: <<https://bit.ly/3PSp4a9>>.
- LERMA GAXIOLA, Rosa Evguenin (2019). "Políticas de evaluación (SNI, PRODEP y PEDPD): Significados de la no participación de los académicos de la Licenciatura en Ciencias de la Comunicación" (tesis de maestría inédita). Universidad de Sonora. Disponible en: <<https://bit.ly/3doN7ix>>.
- LERMA GAXIOLA, Rosa Evguenin, Emilia Castillo Ochoa y Laura Edith Gutiérrez Franco (2019). "Motivos de los académicos para no participar en las políticas de evaluación de la educación superior en México". En *Redes de investigación e innovación en docencia universitaria*, coordinado por Rosabel Roig Vila, Universidad de Alicante. Disponible en: <<https://bit.ly/3d1ALMM>>.
- LLOYD, Marion (2018). "El sector de la investigación en México: entre privilegios, tensiones y jerarquías", *Revista de la educación superior* 47 (185): 1-31. Disponible en: <<https://bit.ly/3cr5zGu>>.

- LÓPEZ ARELLANO, Hernán, Mauricio Vélez Salazar y Jorge Ariel Franco López (2017). “Perceptions of High School Principals about Teacher Motivation in the Metropolitan Area of Medellín, 2015”, *Educare* 21 (2): 1-23. Disponible en: <<https://doi.org/10.15359/ree.21-2.5>>.
- LÓPEZ ROLDÁN, Pedro y Sandra Fachelli (2015). “La encuesta”, En *Metodología de la investigación social cuantitativa*, Pedro López Roldán y Sandra Fachelli, 5-34. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona. Disponible en: <<https://bit.ly/3Q4VYF9>>.
- LÓPEZ SALGADO, José (2010). “Privatización de la educación superior: amenaza para la juventud en México”, *Didac* 55: 4-10. Disponible en: <<https://bit.ly/3pbwxFd>>.
- MARTÍNEZ ALCÁNTARA, Susana (2013). “El modelo desbalance esfuerzo-recompensa y la salud de docentes universitarios”. En *Estrés laboral y Burnout en docentes de educación superior en México*, coordinado por María Guadalupe Aldrete Rodríguez y Óscar Cruz Pérez, 85-115. Chiapas: Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas.
- MARTÍNEZ SALGADO, Carolina (2012). “El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias”, *Ciêncie & Saúde Coletiva* 17 (3): 613-619. Disponible en: <<https://bit.ly/3VvsvVV>>.
- MÉNDEZ HINOJOSA, Luz Marina, Mónica Teresa González Ramírez y Magaly Cárdenas Rodríguez (2014). “Desempeño, estrés, burnout y variables personales de los docentes universitarios”, *Educere. Revista venezolana de educación* 18 (60): 289-302. Disponible en: <<https://bit.ly/3QyDQmx>>.
- MÉNDEZ LÓPEZ, Mariza Guadalupe (2017). “Labor Intensification and Emotions of Mexican Language Teachers: A Case Study”, *Innovación educativa* 17 (75): 31-48. Disponible en: <<https://bit.ly/3BM8IRF>>.
- MONTAUDON TOMÁS, Cynthia M., Ingrid N. Pinto López, Emmanuel Olivera Pérez y Anna Amsler (2021). “Estado del trabajo remoto en México durante la pandemia de Covid-19”. Informe. Puebla: Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP). Disponible en: <<https://bit.ly/3ADF7U4>>.

- MORA MORA, Carmen Eugenia, Georgina Elizabeth Bonilla Guamachín y Johanna Alexandra Bonilla Guamachín (2021). “Impacto de la pandemia de Covid-19 en los docentes: *Burnout, ansiedad y depresión*”, *Runae. Revista científica de investigación educativa* 6: 41-60. Disponible en: <<https://bit.ly/3PC17Te>>.
- MORELES VÁZQUEZ, Jaime (2015). “El productivismo o la sobre-dimensión del *paper* como meta final de la investigación”, *Sinéctica. Revista electrónica de educación* 44: 1-18. Disponible en: <<https://bit.ly/3CzC9Bp>>.
- NIÑO ROJAS, Víctor Miguel (2011). *Metodología de la investigación: diseño, ejecución e informe*. Bogotá: Ediciones de la U. Disponible en: <<https://bit.ly/3YaXKI2>>.
- OCAMPO GÓMEZ, Elizabeth, Silvia Jiménez García y Lilia Palacios Ramírez (2020). “El investigador fragmentado: conflictos y tensiones derivados de la diversificación de su carga laboral”, *Revista iberoamericana de educación superior* 11 (30): 41-56. Disponible en: <<https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2020.30.587>>.
- OCAMPO GÓMEZ, Elizabeth y Jemyna Rueda Hernández (2015). “El Sistema Nacional de Investigadores en la Universidad Veracruzana: análisis exploratorio de cómo se experimenta el reconocimiento académico”, *Revista interamericana de educación de adultos* 1: 64-85. Disponible en: <<https://bit.ly/45JdqGk>>.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) (2019). *Educación superior en México. Resultados y relevancia para el mercado laboral*. OCDE. Disponible en: <<https://www.oecd.org/employment/educacion-superior-en-mexico-a93ed2b7-es.htm>>.
- ORTIZ LAZCANO, Asael y Tomás Serrano Avilés (2021). “Síndrome de *Burnout* en docentes de universidades públicas y privadas de la zona metropolitana de la ciudad de Pachuca, México”, *Inclusiones* 8 (número especial): 15-44. Disponible en: <<https://bit.ly/3QQWG8s>>.

- PARRA GARCÍA, Rosa Ruth, Haydeé del Carmen Chávez Sánchez y Aldo Asunción Zea Verdín (2020). “El síndrome de Burnout en el personal docente de la Unidad Académica del Norte del Estado de Nayarit. Análisis comparativo 2018-2020”, *Revista de educación superior* 4 (12): 31-38. Disponible en: <<https://bit.ly/3AB6ePi>>.
- PÉREZ DÍAZ, Ana Beatriz y Angélica Buendía Espinosa (2021). “Trayectorias académicas en la UAM: avanzar hacia el reconocimiento de su diversidad”. En *Análisis de la política en educación superior bajo el gobierno de AMLO. ¿Cambio, continuidad o regresión?*, coordinado por Pedro Flores Crespo y César García García, 217-238. Ciudad de México: ANUIES-UAQ-UABC.
- RAMÓN SANTIAGO, Pedro, Martha P. Silva, Verónica García y Juan Guillermo Estay Sepúlveda (2020). “Afrontamiento, vida personal y familiar de profesores que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) de una universidad del sureste de México”, *Propósitos y representaciones* 8 (SPE1): e492. Disponible en: <<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8hsPE1.492>>.
- REIDL MARTÍNEZ, Lucy María (2013). “Confiabilidad en la medición”, *Investigación en educación médica* 2 (6): 107-111. Disponible en: <<https://bit.ly/3QMDyJ6>>.
- REVELES BARAJAS, Karina (2019). "El estrés y sus derivaciones de los docentes-investigadores durante el proceso de incorporación al Sistema Nacional de Investigadores (SNI)" (tesis de maestría inédita). Universidad Autónoma de Zacatecas.
- REYES RUIZ, Gerardo y Jordi Suriñach i Garait (2010). “Los nuevos ingresos como candidato a investigador en el SNI, 1996-2003”, *Perfiles educativos* 32 (127): 8-37. Disponible en: <<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2010.127.18877>>.
- REYES RUIZ, Gerardo y Jordi Surinach i Garait (2015). “Análisis sobre la evolución del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) en México”, *Investigación administrativa* 44 (115): 55-69. Disponible en: <<https://doi.org/10.35426/IAv44n115.04>>.

- RODRÍGUEZ GUZMÁN, Lucía y Arlene Oramas Viera (2021). “Fuente de estrés laboral en académicos mexicanos de nivel superior”, *Revista cubana de salud y trabajo* 22 (1): 31-39. Disponible en: <<https://bit.ly/3ADss3r>>.
- ROJAS MÉNDEZ, Daniel, Edgar Osvaldo González Bello y Emilia Castillo Ochoa (2017). “Aproximaciones a los significados del SNI en los académicos de la Universidad de Sonora”. Ponencia presentada en el XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa, San Luis Potosí, 20-24 de noviembre. Disponible en: <<https://bit.ly/3SwsDn5>>.
- SALGADO ARTEAGA, Ana Elizabeth, Alejandro García Garnica, Daniela Beatriz Salgado Arteaga y Sandra Bustillos Durán (2021). “Resiliencia de los investigadores en México durante Covid-19”. En Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), *Iberoamérica. Experiencias e investigaciones durante la pandemia de Covid-19*, 82-101. Disponible en: <<https://bit.ly/3wm1dYt>>.
- SANTIBÁÑEZ Cárcamo, Carolina, Germán Moreno Leiva, Úrsula Sánchez Montoya y Miguel Ángel Álvarez Zúñiga (2021). “Síndrome de Burnout en docentes de salud de universidades en Chile durante la pandemia de Covid-19”, *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo* 30 (4): 495-504. Disponible en: <<https://bit.ly/3dLOt79>>.
- SILVA PAYRÓ, Martha Patricia (2018). "Factores que diferencian a investigadores que pertenecen o no al Sistema Nacional de Investigadores. El caso de una universidad pública del sureste de México" (tesis de doctorado inédita). Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Disponible en: <<https://bit.ly/3SFSQ3x>>.
- VILLEGRAS, Irlanda y Guadalupe Mendoza Zuany (2015). “Cómo ser mujer en el SNI y no morir en el intento”. En *¿Legitimidad o reconocimiento? Las investigadoras del SNI. Retos y propuestas*, coordinado por Angélica Mendieta Ramírez, 43-50. Ciudad de México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla-Conacyt-Biblioteca Artes y Letras. Disponible en: <<https://bit.ly/3zypDPf>>.

ZÚÑIGA RODRÍGUEZ, Maricela y Ana Laura Vargas Merino (2022). “Políticas para la investigación en México: implementación en universidades y efectos en los profesores-investigadores”, revista eletrônica *Pesquiseduca* 14 (33): 191-213. Disponible en: <<https://bit.ly/3OQ8i9Y>>.