



**XVI**  
Congreso Nacional de  
Investigación Educativa  
CNIE-2021

## Condiciones de trabajo de las y los agentes de investigación educativa de la Universidad de Guadalajara

**Mtro. Gerardo Jiménez Haro**

Universidad de Guadalajara  
[gerardoj@cusur.udg.mx](mailto:gerardoj@cusur.udg.mx)

**Dra. Giovanna Georgina Ramírez Cerón**

Universidad de Guadalajara  
[giovanna.ramirez@academicos.udg.mx](mailto:giovanna.ramirez@academicos.udg.mx)

Área temática 03. Investigación de la investigación educativa.

Línea temática: Investigación educativa: agentes, su formación y redes.

Tipo de ponencia: Reporte parcial de investigación.



### Resumen

Los procesos educativos favorecen que las y los estudiantes tengan una actuación positiva en la sociedad, de ahí la importancia de que se realice investigación educativa, pues su papel es fundamental para el desarrollo local, nacional e internacional (Sañudo, 2014). Por lo anterior, el Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE), publica cada diez años la colección *Estados del Conocimiento* de la investigación educativa correspondiente a cada periodo (Múñoz, Barron y Bracho, 2013). La Universidad de Guadalajara, como referente en educación superior en México, ha participado por casi tres décadas en la construcción de estos *Estados del Conocimiento*. En el presente documento se exponen los resultados parciales de investigación acerca de las condiciones de trabajo de las y los agentes de investigación educativa de la Universidad de Guadalajara, misma que forma parte de la *Colección Estados del Conocimiento 2012-2021*, aportando información acerca del sexo, edad, lugar de nacimiento, nacionalidad, lugar de residencia, tipo, categoría y ubicación de la contratación del agente investigador, su reconocimiento de perfil PRODEP, SNI o algún otro, así como los años que ha dedicado a la investigación en la Universidad de Guadalajara, las horas semanales dedicadas a la misma, también a la docencia, la difusión de la investigación, gestión y tutoría, así como el apoyo con recursos humanos, materiales y financieros que le brinda la institución para el desarrollo de investigaciones educativas de calidad.

**Palabras clave:** *Investigación de la investigación educativa, condiciones de trabajo, instituciones de educación superior, Universidad de Guadalajara, ambiente laboral.*

## Introducción

Los diagnósticos de la investigación educativa se han vuelto un producto tradicional de investigación, teniendo sus orígenes en una serie de inventarios que se realizaron en México hacia 1970 (Latapí, 1994; citado por Martínez, Sandoval y López, 2013). A partir de entonces, se considera en la realización de los diagnósticos de investigación educativa, las instituciones, los agentes investigadores, las condiciones institucionales, la producción, difusión y uso de la investigación educativa, entre otros (Martínez, Sandoval y López, 2013). Desde el periodo comprendido entre 2002-2011 el Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE) y la Red Mexicana de Investigadores de la Investigación Educativa (REDMIIE) han impulsado la realización de este tipo de estados del conocimiento, con diferentes propósitos, entre los cuales se pueden mencionar la organización de la investigación educativa en las diferentes entidades federativas del país e impulsar la investigación educativa a partir de la generación de grupos, redes y comunidades de investigación (Martínez, Sandoval y López, 2013). La Universidad de Guadalajara, como referente de educación superior en México, lleva casi tres décadas participando en la construcción de estos estados del conocimiento, como parte de esta aportación en el presente informe se exponen los resultados parciales de una investigación acerca de las condiciones de trabajo de las y los agentes de investigación de la educación de la Universidad de Guadalajara, con el objetivo de 1) Describir las condiciones de trabajo del agente investigador y 2) caracterizar al agente investigador desde su edad, sexo, nacionalidad, tipo de contratación y recursos tanto materiales, humanos y financieros proporcionados por la Universidad de Guadalajara, con el fin de 3) detectar aquellas condiciones que favorecen u obstaculizan la realización de investigación educativa en la institución. Por lo que el presente trabajo se inscribe en el área temática investigación de la investigación educativa, brindando herramientas que permitan comprender al agente investigador, quien de acuerdo con Sañudo (2013), es aquel que produce el conocimiento educativo y quien a su vez, puede incidir en la mejora de la educación.

## Desarrollo

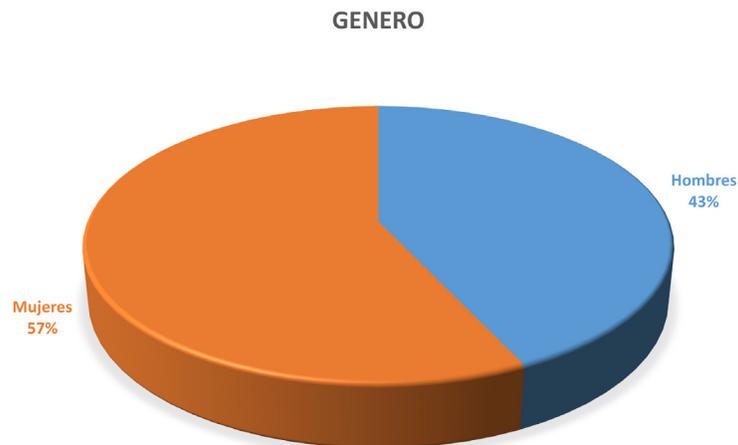
De acuerdo con Sañudo (2013), los estudios encontrados presentan limitaciones para obtener datos claros sobre el agente que se dedica a la investigación educativa, al igual que se carece de un sistema de información actualizada y documentada sobre el rol de los investigadores, de sus condiciones y de quienes son considerados agentes de la investigación educativa, tampoco es posible identificar investigaciones sobre el campo que incluyan las formas de pensar y de sentir de los agentes de la investigación educativa sobre su práctica y su vida profesional. Por lo que en el presente trabajo se busca abonar a la investigación de la investigación educativa desde el análisis de la dimensión correspondiente a la categoría del agente de investigación educativa, en su dimensión de condiciones de trabajo, la cual se conforma por los siguientes indicadores:

Sexo, edad, lugar de nacimiento, nacionalidad, lugar de residencia, nombre de la dependencia o sede, tipo de contratación, categoría de contratación, la ubicación de la contratación, así como el departamento. Sí cuentan con el reconocimiento de perfil PRODEP, los años que dedican a la investigación en la Universidad de Guadalajara, horas semanales dedicadas a la investigación, a la docencia, difusión de la investigación, gestión y tutoría. Además, se consideraron los indicadores de recursos materiales (oficina, cubículo, escritorio, computadora de escritorio, laptop, acceso a base de datos, papelería y artículos de oficina, servicio de internet, acceso para llevar a cabo reuniones en línea y a una fotocopidora), financieros (viáticos, pasaje, hospedaje, inscripción a revistas, acceso a material bibliográfico, otro), personal de apoyo (administrativos, voluntarios, becarios), sistemas de estímulos (básicos brindados por la institución, PRODEP, otro), con los que se cuenta para llevar a cabo la investigación, así como el clima de trabajo. Se llevó a cabo una investigación cuantitativa, descriptiva-transversal, por medio de un cuestionario albergado en el sitio web: <http://ec-iiie.com/>. La muestra se conformó por las y los agentes de investigación educativa de la Universidad de Guadalajara.

## Resultados

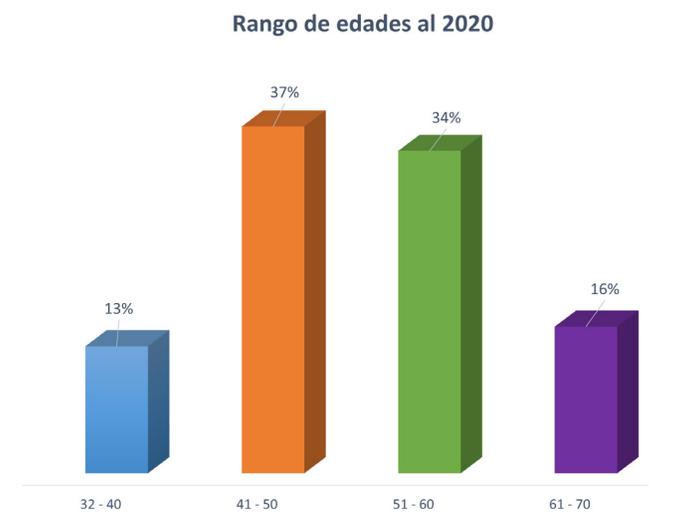
En el Plan de Desarrollo Institucional 2019-2025 visión 2030 de la Universidad de Guadalajara, con énfasis se busca la paridad de género tanto en la comunidad universitaria como en la sociedad, promoviendo una cultura de la paz y de la no violencia. Lo anterior se ve reflejado en la distribución por sexo de los investigadores educativos de la Universidad de Guadalajara, ya que el 57% son mujeres y el 43% son hombres (Ver figura número uno). Con respecto a la edad de las y los investigadores, predominan los que tienen entre 41 y 60 años, ya que el 71% conforma a este grupo de edad. Se encontró que solo el 13% tiene entre 32 y 40 años de edad y el 16% de 61 a 70 años. De lo anterior se puede inferir que la Universidad de Guadalajara busca apoyar a las y los investigadores jóvenes y que los años de experiencia son un factor importante (Ver figura número dos). Cabe mencionar que el 100% de las y los investigadores educativos de la Universidad de Guadalajara tienen una nacionalidad mexicana y el 99% reside en el Estado de Jalisco.

Figura número 1. Distribución por sexos de las y los investigadores educativos



Elaboración propia.

Figura 2. Rango de edades de las y los investigadores educativos de la U. de G.



Elaboración propia.

Con base en las respuestas proporcionadas por las y los agentes que realizan investigación educativa en la Universidad de Guadalajara, el 94% cuenta con la categoría de contratación de tiempo completo, el 1% de medio tiempo y solo el 4% con una contratación por horas (ver figura 4). Además, el 91% cuenta con plaza base y el 8% mantiene una relación laboral con la institución mediante contrato (ver figura 3). Lo anterior muestra cómo a pesar de los vacíos que pudieran encontrarse como el no contar con el cien por ciento de investigadoras e investigadores con una plaza base o una contratación de tiempo completo, la Universidad de Guadalajara hace un esfuerzo por dar certidumbre laboral a sus trabajadores, con casi el 100% de sus investigadores educativos basificados con tiempo completo, lo cual puede impactar considerablemente en una mejor producción y generación de conocimiento.

Figura número 3. Tipo de contratación de las y los investigadores educativos de la Universidad de Guadalajara



Elaboración propia.

Figura número 4. Tipo de categoría de contratación



Elaboración propia.

La y el agente de investigación educativa de la Universidad de Guadalajara se caracteriza por tener una experiencia considerable en los años de investigación, esto se observa en que el 51% de las y los investigadores tiene entre once y treinta años de experiencia en esta práctica. Sin embargo, es importante destacar la incorporación de nuevas generaciones que se dedican a la producción del conocimiento en el área de la educación en dicha institución, pues el 41% de las y los investigadores cuentan con entre uno y diez años de experiencia (ver figura 5).

Figura número 5. Años dedicados a la investigación de los agentes de investigación educativa



Elaboración propia.

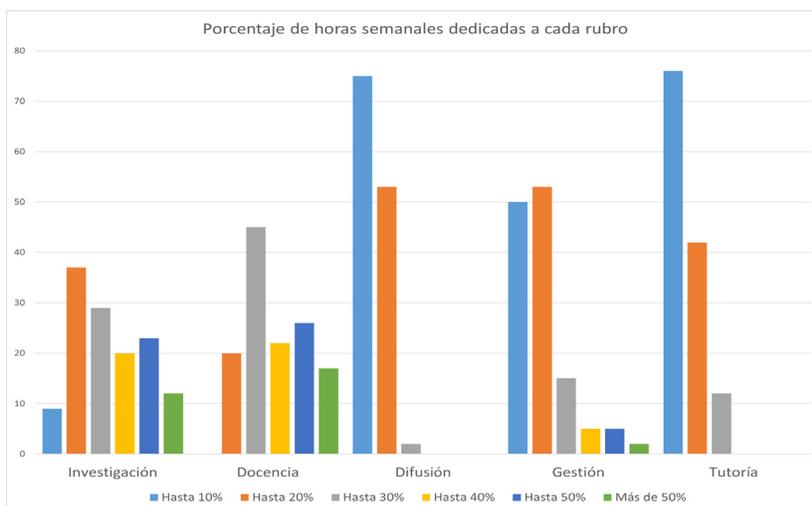
De acuerdo con el Plan de Desarrollo Institucional 2019-2025 visión 2030 de la Universidad de Guadalajara, no es posible concebir a la universidad moderna sin incorporar a la investigación como una actividad esencial tanto para la generación del conocimiento y para la formación de personal de alta especialidad. Por lo que la Universidad de Guadalajara se caracteriza por contar con una de las plantas académicas más sólidas en este sentido. Como se había mencionado anteriormente el 94% de las y los investigadores de la educación de la Universidad de Guadalajara cuentan con la categoría de contratación de tiempo completo, el 91% tiene plaza base y laboralmente el 67% dedica horas semanales a la investigación (ver figura 6). De este 67%, nueve encuestadas/os dedican hasta el 10% de su carga horaria a la investigación, treinta y siete encuestadas/os destinan hasta el 20% de sus horas laborales semanales a la investigación, veintinueve sujetos hasta el 30% de su carga horaria, veinte investigadores hasta el 40% de su tiempo laboral, veintitrés encuestadas/os el 50% y doce respondientes más del 50%. De este 67% de investigadores que dedican horas laborales a la investigación, veinte encuestadas/os dedican un 20% a la docencia, cuarenta y cinco un 30%, veintiuno el 40%, veintiséis el 50%, dieciocho más del 50% (ver figura 7).

Figura número 6. Dedicación laboral de horas semanales a la investigación



Elaboración propia.

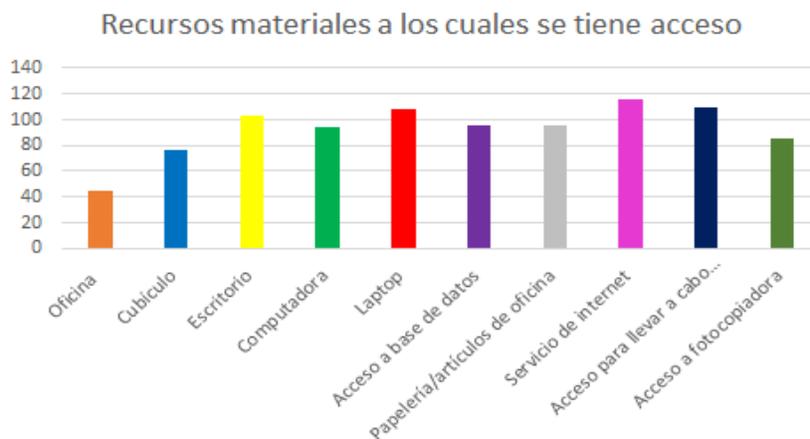
Figura número 7. Distribución laboral de horas semanales de las actividades de las y los investigadores educativos de la Universidad de Guadalajara



Elaboración propia.

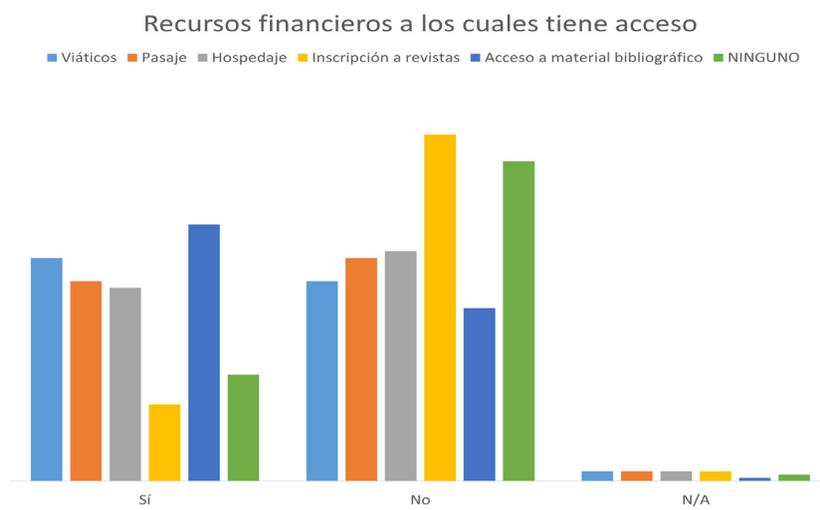
La Universidad de Guadalajara proporciona los recursos materiales, financieros y personal de apoyo para mejorar las condiciones de producción de conocimiento, sin embargo quedan áreas de oportunidad para proporcionar mayores y mejores recursos tanto materiales como financieros. 45 encuestadas/os cuentan con oficina, 77 con cubículo, 103 con escritorio, 94 con computadora, 108 con laptop, 95 con base de datos, así como con acceso a papelería y artículos de oficina, 116 con servicio de internet, 109 con acceso para llevar a cabo reuniones en línea y 85 con acceso a fotocopidora (ver figura 8). También se les brindan recursos financieros como viáticos, pasaje, hospedaje, inscripción a revistas, acceso a material bibliográfico (ver figura 9). Y se brinda personal de apoyo, cabe destacar que este puede dividirse en becarios (27%), voluntarios (22%) y personal administrativo (22%), contando solo con 12% de personal docente (ver figura 10).

Figura número 8. Recursos materiales a los cuales tienen acceso las y los encuestados



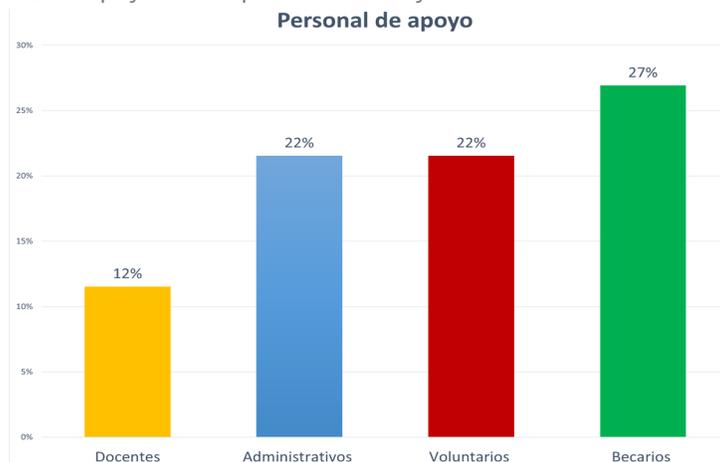
Elaboración propia.

Figura número 9. Recursos financieros a los cuales tienen acceso las y los encuestados



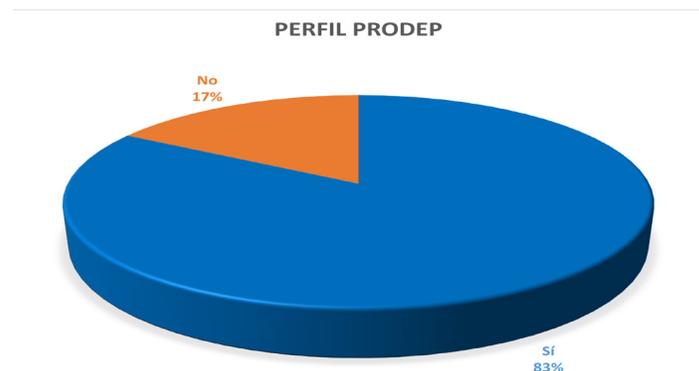
Elaboración propia.

Figura número 10. Personal de apoyo con el que cuentan las y los encuestados



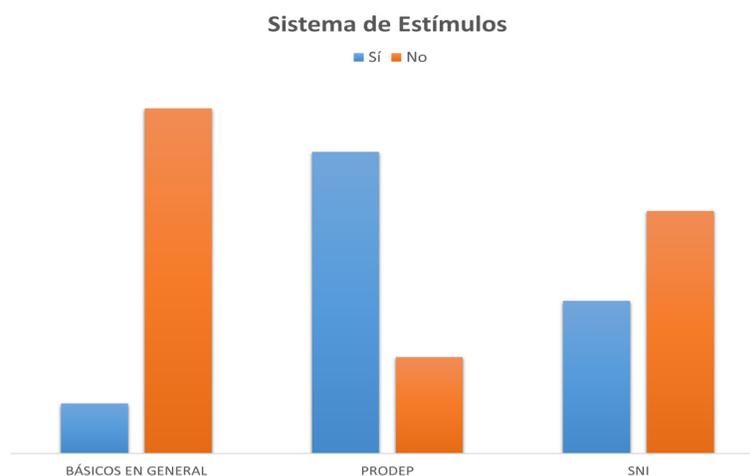
En el Plan de Desarrollo Institucional 2019-2025 visión 2030 de la Universidad de Guadalajara, se plantea como meta que para el año 2030 el porcentaje de profesores de tiempo completo con perfil PRODEP en relación al total de profesores de tiempo completo sea del 86.06%, sin embargo, no se especifica que estas y estos deban ser investigadores del área de la educación. De acuerdo a la respuesta de las y los encuestados, el 83% cuenta con perfil PRODEP, lo cual refleja este esfuerzo institucional y de las y los agentes investigadores por alcanzar la meta planteada en el plan de desarrollo institucional citado (ver figura 11). Estos reciben estímulos tanto los básicos de la institución, PRODEP y SNI (ver figura 12). El 22% cuenta con estímulos PROESDE (ver figura 13).

Figura número 11. Investigadoras e investigadores con perfil PRODEP



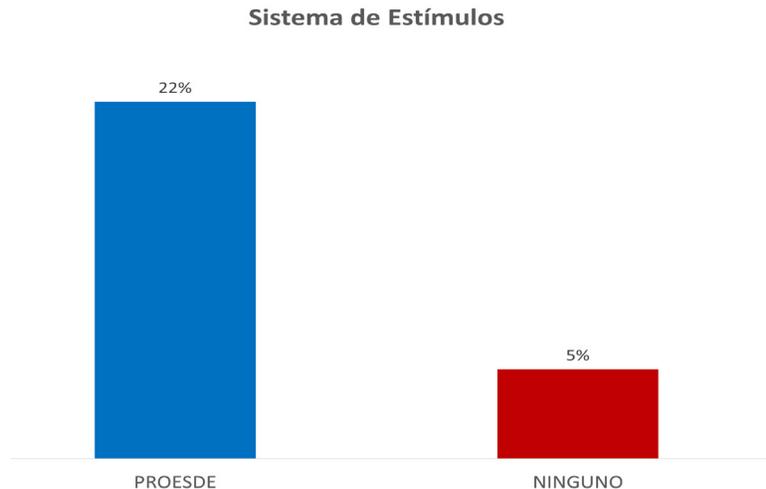
Elaboración propia.

Figura número 12. Sistema estímulos del cual son beneficiados las y los encuestados



Elaboración propia.

Figura número 13. Sistema de estímulos



Elaboración propia.

## Conclusiones

Como resultado del análisis de la información expuesta en el presente documento acerca de las condiciones de trabajo de las y los agentes de investigación educativa de la Universidad de Guadalajara, se pueden obtener las siguientes conclusiones:

1. En cuanto al género, un porcentaje mayor de agentes encuestados corresponde a mujeres con un 57%, frente a un 43% de hombres.
2. Con respecto a la edad de las y los investigadores, predomina el rango de edad entre 41 y 60 años, ya que el 71% conforma a este grupo de edad, dejando el porcentaje restante a extremos de edad que van entre 32 y 40 años con un 13% y el otro 16% corresponde a edades entre 61 a 70 años. Con los anteriores datos se puede inferir que supone una fortaleza para la Universidad de Guadalajara al buscar apoyar e impulsar a las y los investigadores jóvenes con años de experiencia como un factor preponderante.
3. En relación a la situación laboral de las y los agentes que realizan investigación educativa, los datos demuestran que la Universidad de Guadalajara hace un esfuerzo por dar certidumbre laboral a sus trabajadores, con casi el 100% de sus investigadores educativos basificados con tiempo completo.
4. La y el agente de investigación educativa de la Universidad de Guadalajara se caracteriza por tener una experiencia considerable en los años de investigación, al observar que el 51% de las y los investigadores tiene entre once y treinta años de experiencia en esta práctica, destacando la incorporación de nuevas generaciones, pues el 41% cuentan con entre uno y diez años de experiencia.

5. Respecto a las horas laboralmente destinadas a la investigación, la Universidad de Guadalajara se caracteriza por contar con una de las plantas académicas más sólidas en este sentido, ya que laboralmente el 67% de los encuestados dedica horas semanales a la investigación, encontrando que la mayoría dedica desde un 20 hasta un 50% del total de horas semanales.
6. De acuerdo a las respuesta de las y los encuestados, el 83% cuenta con perfil PRODEP, lo cual refleja un esfuerzo institucional así como de las y los agentes investigadores por alcanzar estándares de calidad. Estos reciben estímulos tanto básicos de la institución como de programas tales como PRODEP, SNI (ver figura 12) y PROESDE.

En resumen, aunque la Universidad de Guadalajara proporciona los recursos materiales, financieros y personal de apoyo para llevar a cabo la producción de conocimiento, quedan áreas de oportunidad para mejorar las condiciones de las y los agentes de investigación educativa.

## Referencias

- Martínez, R., Sandoval, D. & López, C. (2013). Capítulo 3. Diagnósticos de la investigación educativa. En López, M., Sañudo, L. & Maggi, R. *Investigaciones sobre la investigación educativa 2002-2011*. México: ANUIES-COMIE. 139-22.
- Múñoz, C., Barron, M. Bracho, T. (2013). Prólogo. En López, M., Sañudo, L. & Maggi, R. *Investigaciones sobre la investigación educativa 2002-2011*. México: ANUIES-COMIE. pp. 17-20.
- Sañudo, L. (2013). Capítulo 5. El agente investigador. Un acercamiento analítico. En López, M., Sañudo, L. & Maggi, R. *Investigaciones sobre la investigación educativa 2002-2011*. México: ANUIES-COMIE. pp. 277-307.
- Sañudo, L. (2014). Presentación. En Vergara, M. & Ojeda, A. *La producción del conocimiento en las instituciones educativas de Jalisco*. Red de Posgrados en Educación A. C.: México. pp. 9-20.
- Universidad de Guadalajara. (2019). En el Plan de Desarrollo Institucional 2019-2025 visión 2030. Guadalajara, Jalisco, México. Disponible en: [https://www.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/pdi\\_2019-2025.pdf](https://www.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/pdi_2019-2025.pdf)