

AMBIGÜEDAD DE ROL EN INVESTIGADORES MEXICANOS

Deneb Elí Magaña Medina, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
Edith Georgina Surdez Pérez, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
Carlos David Zetina Pérez, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

RESUMEN

La ambigüedad de rol se conceptualiza como la falta de claridad en el trabajo que se está desempeñando. La finalidad del estudio es presentar los niveles de percepción de ambigüedad de rol que manifiestan los profesores investigadores de los cuerpos académicos (grupo de profesores investigadores que comparten líneas afines de investigación) de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco en México. El diseño del estudio es no experimental, transeccional descriptivo y correlacional. Se seleccionó una muestra de 234 profesores investigadores empleando un muestreo aleatorio estratificado, en donde cada una de las Divisiones Académicas de la Institución fue un estrato. Los resultados dan cuenta de que el 23.5% de la población presenta un nivel alto de ambigüedad de rol y las dimensiones con diferencias significativas para las variables sociodemográficas más recurrentes son las dimensiones sobre ambigüedad normativa y sobre procesos y tiempos.

PALABRAS CLAVE: Ambigüedad de Rol, Investigadores, Cuerpos Académicos

ROLE AMBIGUITY OF MEXICAN ACADEMIC RESEARCHERS

ABSTRACT

Role ambiguity is conceptualized as the lack of clarity in work. The purpose of the study is to present the levels of role ambiguity shown by research professors who belong to an academic body at the Universidad Juarez Autónoma de Tabasco in Mexico. The study design is non-experimental, descriptive and correlational transactional. A sample of 234 faculty researchers using stratified random sampling across all academics divisions participated in this study. The results showed that 23.5% of the population had a high level of role ambiguity. Ambiguity rules, processes and time, showed recurrent significant differences for most socio-demographic variables.

JEL: I21; I23; M52

KEYWORDS: Ambiguity role, researchers, academic groups

INTRODUCCIÓN

En la gran mayoría de los países, como consecuencia de la escasez de recursos económicos, se realizan procesos de evaluación en el ámbito de la educación. La productividad y su evaluación se convierte en el nuevo paradigma de la calidad académica (Soto, 1997). Uno de los elementos centrales que se evalúan, es el desempeño de los profesores investigadores a través de diversos sistemas y programas, que con base en los resultados, asignan incentivos económicos que complementan los salarios. Específicamente en México, a partir de la década de los años noventa se hacen importantes transformaciones en las políticas que rigen las condiciones de trabajo de los profesores investigadores de las universidades públicas, modificándose los criterios para la evaluación del desempeño y los componentes que integran sus ingresos, y es de esta forma que se define el nuevo rol del profesor investigador del siglo XXI en las instituciones de educación superior públicas, regidos esencialmente a

través de una cultura de evaluación continua. Para llevar a cabo este cometido, se desarrollaron diferentes sistemas de evaluación derivados de las políticas públicas que los rigen, tales como, el Programa de Mejoramiento al Profesorado (PROMEP) de la Secretaría de Educación Pública (SEP, 2010), y el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) que opera el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT, 2009).

Los programas y sistemas citados, manejan indicadores, normatividad y requisitos heterogéneos que genera una diversidad de roles que debe cumplir el profesor investigador en México. Este panorama puede generar ciertos niveles de ambigüedad en los roles que desempeñan, es decir, dificultad para configurar con claridad su nuevo papel, por lo diverso que llegan a ser estos programas y las normas que los rigen (De Arquer, Daza y Nogareda 1995; Magaña y Sánchez, 2008).

La importancia de los problemas de ambigüedad de rol radica en los efectos negativos que producen tales como la falta de productividad, agotamiento emocional e insatisfacción laboral entre otros (Miles, 1976; Meliá, Zornoza, Sanz, Morte y González, 1987; Schulz y Auld, 2006; Zepeda y Kruskamp, 2007; Yun, Takeuchi y Lu 2007; Silva, 2008; Onyemah, 2008). A pesar de las implicaciones de la problemática, existe escasez de investigaciones empíricas que demuestren este fenómeno en el ámbito académico y se coincide con la afirmación de Boardman y Bozeman (2007) de que a pesar de que la teoría del conflicto y ambigüedad de rol tiene casi 50 años y parece pertinente a las complejidades de las carreras docentes y científicas, ha recibido sorprendentemente atención limitada en los profesionales de la investigación.

En este contexto la finalidad de este trabajo es presentar los resultados cuantitativos de una investigación que tiene como objetivo determinar el nivel de percepción de ambigüedad de rol que manifiestan los profesores investigadores de los cuerpos académicos (grupos de profesores investigadores que comparten líneas afines de investigación) de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco y precisar las correlaciones que existen con las variables definidas para la investigación.

El estudio se expone en cinco secciones; la introducción en la cual se ha desarrollado el planteamiento del problema, el objetivo de investigación, y la importancia de la investigación; la segunda sección presenta los referentes teóricos que abordan los principales conceptos sobre el objeto de estudio, los programas de evaluación académica referidos en el problema, el contexto de la problemática en el país, y los principales conceptos que se han desarrollado sobre el tema. La tercera sección presenta la metodología que se siguió y el instrumento de recolección de datos empleado para generar, analizar y discutir los resultados del trabajo de campo bajo el enfoque teórico esbozado, que se plasman en la sección cuarta. La última sección es la de conclusiones, en donde se plantean los principales hallazgos analizados bajo el enfoque de la teoría y las interrogantes que aún quedan por desarrollar en esta línea de investigación.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

En la década de los noventa se llevaron a cabo transformaciones en la coordinación de los sistemas nacionales de educación superior sustentados en políticas públicas vinculadas con la evaluación y el manejo de financiamiento con controles de calidad y eficiencia que han dado pauta a nuevas formas de relación entre las universidades, el Estado y la sociedad. En este periodo el sistema de educación superior ha visto surgir instancias y procesos de evaluación y acreditación impensables en los años ochenta y que ahora ocupan gran parte de la vida cotidiana de las Instituciones de Educación Superior (IES), dichas acciones de evaluación del desempeño docente y sus propósitos explícitos se encuentran identificados fundamentalmente con los programas de compensación salarial, y la evaluación docente es condición de acceso a estos programas (Rueda 2008).

El decremento de los salarios en México, “ha producido modificaciones de distinto orden en las condiciones de trabajo y de producción intelectual de los maestros, que varían según su nivel y condición contractual” (Fuentes, 1992, p.79, citado por Rivero y Cruz, 2008). Los profesores al tratar de acrecentar

sus percepciones salariales, generalmente buscan otras plazas donde desempeñarse, aumentar la carga horaria o realizar otras actividades que los llevan a tener a una mayor carga de trabajo y por ende, menor tiempo para su recuperación física y mental. Si bien es cierto que los procesos de evaluación han generado efectos positivos para las IES, también se advierten distintos problemas reconocidos tanto por el gobierno federal como por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) y el sector académico (ANUIES, 2006; Rubio, 2006; Canales, 2008 citados por Rueda, Luna, García y Loredó 2010). Entre los problemas destacan la indefinición de los propósitos de las distintas acciones de evaluación, las dirigidas al apoyo, a las decisiones de mejora, a la rendición de cuentas a la sociedad y a la asignación de recursos adicionales. Así mismo se advierte una desarticulación e inclusive contradicciones entre los diversos criterios de evaluación aplicados.

Son diversos los Organismos y Programas que evalúan el desempeño de los profesores en las Instituciones de Educación Superior, particularmente en las públicas, sin embargo, el estudio solo contempla como variables, a dos programas de evaluación: el Programa de Mejoramiento al Profesorado (PROMEP) de la Secretaría de Educación Pública (SEP, 2010) y el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) que opera el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT, 2009).

El Sistema Nacional de Investigadores (SNI)

El Sistema Nacional de Investigadores (SNI), fue creado por Acuerdo Presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de julio de 1984, para reconocer la labor de las personas dedicadas a producir conocimiento científico y desarrollo de tecnología. El reconocimiento se otorga a través de la evaluación por pares y consiste en otorgar el nombramiento de investigador nacional. Esta distinción simboliza la calidad y prestigio de las contribuciones científicas y tecnológicas. En paralelo al nombramiento se otorga un incentivo económico a través de una beca de productividad que se otorga durante el período de vigencia del nombramiento.

Este sistema está integrado por tres categorías: 1) Candidato a Investigador Nacional, 2) Investigador Nacional, la cual está destinada a estimular a los investigadores activos y está dividida en tres niveles, e 3) Investigador Nacional Emérito. Candidato a Investigador Nacional, la cual cuenta con un solo nivel para estimular a quienes se inician en la carrera de investigación, y es para jóvenes investigadores, menores a 40 años, que cuenten con el grado de doctor y hayan participado en trabajos de investigación original de calidad, publicado al menos un artículo en revistas científicas de reconocido prestigio, además de impartir cátedra. Nivel I. Para investigadores que cuenten con el doctorado y hayan participado activamente en trabajos de investigación original de alta calidad, publicados en revistas científicas de reconocido prestigio, con arbitraje e impacto internacional, o en libros publicados por editoriales con reconocimiento académico, además de impartir cátedra y de dirigir tesis de licenciatura o posgrado.

Nivel II. Para aquellos que además de cubrir los requisitos del Nivel I, hayan realizado investigación original, reconocida, apreciable, de manera consistente, en forma individual o en grupo, y participado en la divulgación y difusión de la ciencia. Nivel III. Para aquellos que además de cumplir con los requisitos del Nivel II, hayan realizado contribuciones científicas o tecnológicas de trascendencia y actividades sobresalientes de liderazgo en la comunidad académica nacional y hayan obtenido reconocimientos académicos nacionales e internacionales, además de haber efectuado una destacada labor de formación de profesores e investigadores independientes.

Desde 1992 la categoría de Investigador Nacional Emérito se otorga a los investigadores Nivel III, de 60 años de edad o más, que hayan tenido una trayectoria de excelencia y de contribución a la ciencia mexicana y a la formación de investigadores, además de haber obtenido tres nombramientos consecutivos en el último nivel y de haber sido propuestos por tres o más investigadores nacionales Nivel III. Esta distinción es honorífica y vitalicia. El SNI agrupa a investigadores de gran trayectoria y experiencia en las

diversas áreas de educación superior o centros de investigación del país. La labor de los miembros del Sistema ha contribuido de manera importante a incrementar la calidad de la investigación científica nacional, difundir la evaluación de pares, integrar grupos con liderazgo científico y académico, así como a promover la vocación científica entre los jóvenes (CONACYT, 2009).

Programa de Mejoramiento al Profesorado (PROMEP)

El PROMEP surge en 1996, y emana de la Secretaría de Educación Pública, organismo encargado de regir la política pública en materia de educación en México. Fue creado con el propósito de impulsar la superación sustancial en la formación, dedicación y desempeño de los grupos de investigación de las universidades, como un medio estratégico para elevar la calidad de la educación superior. Los tipos de apoyo consisten principalmente en: otorgar becas a profesores de tiempo completo, preferentemente, para realizar estudios en programas de posgrado de alta calidad, dotar de los implementos básicos para el trabajo académico a los profesores reconocidos con el perfil deseable en sus diferentes modalidades y apoyar el fortalecimiento de los grupos de investigación, definidos por este organismo como Cuerpos Académicos (CA). Un Cuerpo Académico (CA), se define como grupos de Profesores de Tiempo Completo que comparten una o varias Líneas de Generación o Aplicación Innovadora del Conocimiento (LGAC) en temas disciplinares o multidisciplinarios y un conjunto de objetivos y metas académicas (SEP, 2010). Se distinguen tres tipos de Cuerpos Académicos: Consolidados, En Consolidación y En Formación. En los Cuerpos Académicos Consolidados todos sus miembros cumplen con el perfil deseable, es decir, los profesores desempeñan en equilibrio las actividades de docencia, investigación, tutorías y gestión académica, dos o más de sus miembros son líderes académicos en sus disciplinas, de nivel nacional o internacional, y cuentan con la infraestructura básica necesaria para su trabajo.

En los Cuerpos Académicos En Consolidación, la mayoría de sus miembros cumple con el perfil deseable y la tercera parte tiene el grado preferente, es decir el doctorado, y disponen con parte de la plataforma de infraestructura básica necesaria para su trabajo. Los Cuerpos Académicos En Formación tienen bien identificados a sus integrantes; por lo menos, uno de sus miembros tiene el perfil deseable con el grado preferente, o por lo menos la mitad tiene el perfil deseable con grado mínimo y están definidas las líneas que desean atender (Maldonado, Contreras, Alvarado y Maldonado, 2010; SEP, 2010).

La existencia de los cuerpos académicos se justifica en las características colegiadas del trabajo académico y en la necesaria vinculación de la generación y aplicación del conocimiento con el exterior de las instituciones de educación superior, por lo que es necesario que los profesores no deban funcionar como individuos aislados, ni tampoco como una masa indiferenciada sino en grupos de integrantes con conocimientos e intereses de investigación afines, lo que permita la reflexión y el actuar con eficacia y rigor intelectual (Camargo, 2010). Ahora bien, estos cambios en la forma de realizar el trabajo, es decir de un trabajo individual a un trabajo colaborativo, aunado a los sistemas de estímulos con enfoques diferentes, son los elementos que la evidencia empírica señala como causal de los principales problemas de rol, entre ellos la ambigüedad.

La Ambigüedad de Rol

Una organización formal es un sistema de puestos basados en jerarquías con una cadena de mando, los cuales están asociados a determinadas funciones o roles. Los puestos en una organización están definidos por funciones o roles que determinan las actividades que el individuo se espera que desarrolle de acuerdo a su jerarquía (Gross, Mason, and Mc Eachern, 1958, citado por Roger y Molnar, 1976). Un rol puede definirse como un conjunto de expectativas, deberes y obligaciones, aplicadas al sujeto que ocupa un puesto determinado – titular del rol - que proceden de unos emisores de rol denominados conjunto de rol, es decir, aquellas personas que pueden influir sobre la persona focal y que contribuyen a definir su rol (Kahn Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal, 1964). El rol o papel que desempeñamos está influenciado por

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

Los individuos esperan que su jerarquía y cadena de mando sea definida así como su rol en la organización y el nivel de autonomía para la toma de decisiones relacionadas a su posición en la misma. Sin embargo, aún cuando un puesto esté correctamente definido, las expectativas que los demás pueden tener sobre el mismo no necesariamente son las mismas y pueden variar considerablemente. Esta variación puede deberse a un interés especial que se percibe sobre las variaciones del rol y se incrementa cuando esa percepción proviene del exterior (Kahn, et al., 1964).

Por otra parte, para la ejecución de un acto cualquiera, un individuo sólo debe recibir órdenes de un jefe. El principio de cadena de mando y el principio de unidad de mando y dirección tienen implicaciones para la ambigüedad del rol en las organizaciones complejas. (Rizo, House y Lirtzman, 1970; Meliá, et al., 1987). Bajo este contexto, se puede definir la ambigüedad de rol como la falta de claridad sobre el trabajo que se está desempeñando, los objetivos de éste y el alcance de las responsabilidades. El empleado que presente ambigüedad de rol vive con la incertidumbre, no sabe qué se espera de él y si se produce una situación de incertidumbre que amenaza los mecanismos de adaptación del individuo y lo debilita (Stone, Stone y Salas, 2003; Soler, 2008; García, Cortés y Sánchez 2008).

Diversos estudios identifican seis factores que contribuyen a la ambigüedad de rol: equivocada descripción del trabajo, funciones contradictorias, metas vagas, desarrollo del personal ineficaz, falta de acuerdo entre el director y los administradores centrales y recursos inadecuados (Zepeda y Kruskamp, 2007). Meliá, et al., (1987), han señalado también como factor causal, la ambigüedad sobre derechos laborales y sociales, la cual se refiere a la cantidad y claridad que tiene el individuo sobre la información relativa a sus derechos laborales y sociales de todo tipo que le corresponden.

Cuando la ambigüedad de rol es alta, especialmente la relativa a su desempeño en el trabajo, sucede que el individuo se fijará libremente objetivos específicos difíciles que impresionen a los demás, especialmente a los mandos superiores, porque establecer metas difíciles de conseguir, indica la auto-eficacia y desempeño del empleado e implica la atención y cuidado de la organización (Yun, Takeuchi y Lu 2007). Sin embargo, esta forma de trabajo podría envolver la conducta de la persona y obligarlo a redoblar esfuerzos para resolver problemas y de esta manera evitar las fuentes de tensión o usar mecanismos de defensa que tuercen la realidad de la situación (De Arquer, Daza y Nogareda, 1995).

La importancia de estudiar el fenómeno se basa en los efectos negativos que genera a la organización, pues diversos estudios concluyen en que la ambigüedad de rol está asociada a estados negativos como la tensión, desgaste emocional, estrés, ausentismo, baja satisfacción o un pobre desempeño laboral entre otros (Rizo, House y Lirtzman, 1970; Miles, 1976; Meliá, et al., 1987; Osca, González, Bardera y Peiró, 2003; Stone, Stone y Salas, 2003; Schulz y Auld, 2006; Zepeda y Kruskamp, 2007; Yun, Takeuchi y Lu 2007; Silva, 2008, Onyemah, 2008).

El modelo más conocido para evaluar ambigüedad de rol es el de Rizo, House y Lirtzman (1970), que mide la claridad de los requisitos que sirven como guía para desempeño, es decir, la existencia de directrices y políticas para el trabajo que llevan al conocimiento de las atribuciones y competencias, objetivos, tareas y responsabilidades y contenido del trabajo, así como la forma de hacerlo y lo que se espera de quien realiza el trabajo. Otra perspectiva del fenómeno es la estudiada por Yun, Takeuchi y Lu (2007) citando a Graen, (1976) en donde señalan que los roles de trabajo son rara vez fijos y las percepciones del rol evolucionan como resultado de las interacciones del empleado. La información relacionada con el empleo puede incluir expectativas de desempeño, metas, tareas, autoridad, responsabilidades, obligaciones de trabajo y otras condiciones laborales. Cuando el rol no está claramente

definido, existen al menos dos enfoques que los empleados pueden tomar para formar su propia imagen. En primer lugar, podrá establecer sus propios y difíciles objetivos de desempeño y expectativas. En segundo lugar, se puede ampliar el alcance del trabajo a fin de incluir no sólo tareas sino también comportamientos organizacionales.

Cuando la ambigüedad de rol es alta, las expectativas de desempeño no pueden ser claras y concretas, los objetivos de rendimiento, no podrán ser asignados al empleado. En tales situaciones, pueden especular y / o establecer sus propios objetivos. Auto-fijar metas y puede ser un indicador de talento, competencia y la libre eficacia, sobre todo cuando las expectativas de la tarea no son claras y el objetivo no es asignado. Cuando la ambigüedad de rol es alta, se fijará libremente objetivos específicos difíciles con esto pueden impresionar a los demás, incluido el supervisor, porque un establecer el objetivo específico difícil indica la auto-eficacia y desempeño del empleado e implica la atención y cuidado de la organización (Yun, Takeuchi y Lu 2007).

MATERIAL Y MÉTODOS

El diseño del estudio es no experimental, transeccional, descriptivo y correlacional, pues únicamente se recolectaron datos en un solo momento sin el objetivo de controlar las variables, con la finalidad de poder describir los niveles de ambigüedad, las posibles diferencias para los diversos subgrupos y se verificó si existía correlación entre las dimensiones del cuestionario y la edad y antigüedad del individuo en la organización, con el objetivo de presentar un diagnóstico general sobre la problemática (Hernández, Fernández, Baptista, 2006). La población de estudio seleccionada, fueron los cuerpos académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, que según la base de Datos de Cuerpos de la Universidad que para el período de vigencia 2008 – 2009 (Secretaría de Educación Pública [SEP], 2009), ésta contaba con 10 divisiones académicas y 66 cuerpos académicos distribuidos en 9 de ellas. Los cuerpos académicos (CA) estaban compuestos por 462 profesores de los cuales se registró una población de 293 (63%) hombres y 169 (37%) mujeres.

El muestreo empleado fue el Estratificado, tomando como estrato cada una de las divisiones académicas de acuerdo a la consulta a la base de datos del PROMEP que correspondía a los Cuerpos Académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (SEP, 2009). El número de muestra de cada estrato se determinó de forma proporcional (Scheaffer, Mendenhall, Oh, 1981), con un error de estimación del 5% y una confiabilidad el 95%. La selección de los profesores se realizó de manera sistemática con la finalidad de incluir en la muestra cuando menos un profesor de cada Cuerpo Académico. Es necesario precisar que aunque el muestreo se realizó de manera sistemática éste incluyó un 10% adicional a la muestra señalada, para garantizar la representatividad de la muestra por posible pérdida de datos (Tabla 1).

Sobre la población encuestada, se registró que el 28% son solteros y el 72 % son casados; el 42% contaba con el perfil deseable señalado por el programa del Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) de la Secretaría de Educación Pública; el 9% se encontraba en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) y el 20% de los encuestados desempeñaba un cargo administrativo además de sus funciones académicas. Con respecto a la edad y la antigüedad, en la tabla 2 se presentan las frecuencias y porcentajes por rangos establecidos.

Se aprecia que el mayor rango de edad se encuentra entre 41 a 50 años con el 36.8% y en cuanto a la antigüedad el mayor rango es de 21 a 30 años de labores en la institución. La media aritmética de la variable edad es de 47.38 con una desviación estándar de 8.55 con un valor mínimo de 30 y un máximo de 72. Con respecto a la antigüedad, la media aritmética fue de 17.64 y la desviación estándar de 8.36, con un valor mínimo de un año y un máximo de 45 años. Los valores registrados indican que, no es una población joven. Para fines de este estudio, se diseñó un cuestionario conformado por dos secciones. La

primera parte incluyó variables socio demográficas y la segunda una traducción del cuestionario de Rizzo, House y Lirtzman (1970); sobre las preguntas que miden ambigüedad de rol.

Tabla 1: Muestreo Estratificado de las Divisiones de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco por Género

División Académica	No. De Integrantes	Muestra	H	Género		Datos perdidos		
				%	M	%	N	
División Académica de Ciencias Agropecuarias (DACA)	55	28	16	57%	11	39%	1	4%
División Académica de Ciencias de la Salud (DACS)	56	28	7	25%	15	54%	6	21%
División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA)	38	19	9	47%	10	53%		0%
División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades (DACASyH)	36	18	8	44%	8	44%	2	11%
División Académica de Educación y Artes (DAEA)	53	27	7	26%	17	63%	3	11%
División Académica de Ingeniería y Arquitectura (DAIA)	53	27	16	59%	11	41%		0%
División Académica de Informática y Sistemas (DAIS)	61	31	15	48%	14	45%	2	6%
División Académica de Ciencias Biológicas (DACBiología)	53	27	13	48%	13	48%	1	4%
División Académica de Ciencias Básicas	57	29	18	62%	9	31%	2	7%
Total	462	234	109	47%	108	46%	17	7%

Esta tabla presenta la población y la muestra estratificada por género y por cada división académica.

Tabla 2: Rango de Edad y Antigüedad de la Población Bajo Estudio

Rango de Edad	Frecuencia	Porcentaje	Rango de Antigüedad	Frecuencia	Porcentaje
30 a 40	61	26.1	1 a 10	53	22.6
41 a 50	86	36.8	11 a 20	83	35.5
51 a 60	67	28.6	21 a 30	84	35.9
61 a 72	15	6.4	31 a 45	10	4.3
Total	229	97.9	Total	230	98.3
Datos perdidos	5	2.1	Datos perdidos	4	1.7
Total Muestra	234	100.0	Total Muestra	234	100.0

Esta tabla muestra las frecuencias y porcentajes por grupos de edad y antigüedad del total de la muestra seleccionada.

En la primera parte del cuestionario se incluyeron las variables socio demográficas, dos con relación a la organización, que son: la antigüedad y la división académica; tres con respecto al individuo, que son: el género, la edad y el estado civil; y tres sobre acreditaciones y cargos, que son: acreditar el perfil PROMEP, pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores y el desempeño de un cargo administrativo. La segunda parte incluyó las diez preguntas correspondientes a las 5 dimensiones que manejan Rizzo, House y Lirtzman (1970) para medir ambigüedad de rol. El cuestionario se estructuró en una escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta: totalmente en desacuerdo = 1, en desacuerdo = 2, ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, de acuerdo = 4, totalmente de acuerdo = 5.

RESULTADOS

Los puntajes obtenidos en la escala de ambigüedad de rol fueron analizados en primer término a través de la distribución de frecuencias, en esta se observa una distribución normal con un valor mínimo registrado de 10 y un valor máximo de 40, una curtosis de .215, una media de 21.01 y una desviación estándar de 4.97. Con la finalidad de establecer categorías de análisis se decidió identificar los cuartiles de la distribución y se derivan las categorías presentadas en la tabla 3.

Para establecer un criterio más preciso de la población que se puede considerar percibe ambigüedad entre los roles que debe desempeñar, se considerará únicamente la población registrada arriba del percentil 75

(23.5%). En consideración de la distribución y la escala de la prueba (10 – 50), el 23.5% de la población presenta un nivel alto de ambigüedad de rol, el 21.4% un nivel moderado por lo que poco menos del 50% de la población bajo estudio percibe cierta ambigüedad en los roles definidos para las dimensiones bajo estudio.

Tabla 3: Niveles de Ambigüedad de Rol, Rango de Valores (escala 10 – 50).

Nivel de Ambigüedad	Percentil	Rango	%
Sin ambigüedad	25	Valores ≤ 18	31.2%
Bajo	50	19 – 21	23.9%
Moderado	75	22 – 24	21.4%
Alto	100	Valores ≥ 25	23.5%

Esta tabla presenta en porcentaje los niveles percibidos de ambigüedad por los profesores investigadores de los Cuerpos Académicos encuestados

Para analizar las dimensiones del cuestionario de ambigüedad de rol en relación a las variables socio demográficas se empleó el análisis de varianza ANOVA para la edad, la antigüedad y el área, y la prueba t para analizar el género, el estado civil, acreditación del perfil PROMEP, vigencia en el SNI y desempeño de algún cargo administrativo. A continuación se exploran diferencias con respecto a los aspectos demográficos y laborales. En la Tabla 4 se presenta el ANOVA que corresponde a la variable edad de la población bajo estudio.

Tabla 4:- Comparación de las Medias Poblacionales de Cada Dimensión del Cuestionario de Ambigüedad de Rol por Edad

Dimensión	Edad	N	Media	Desviación típica	F	Sig.
Ambigüedad Autoridad y Responsabilidades	30 a 40	61	3.43	1.466	1.684	.171
	41 a 50	86	3.21	1.456		
	51 a 60	67	3.54	1.664		
	61 a 72	15	2.67	.900		
Ambigüedad Normativa	30 a 40	61	3.93	1.289	.219	.883
	41 a 50	86	3.98	1.188		
	51 a 60	67	3.82	1.403		
	61 a 72	15	3.80	1.656		
Ambigüedad en los Procesos y el tiempo	30 a 40	61	4.23	1.175	.791	.500
	41 a 50	86	4.37	1.138		
	51 a 60	67	4.10	1.075		
	61 a 72	15	4.07	1.534		
Ambigüedad en las Contribución	30 a 40	61	4.49	1.795	.550	.648
	41 a 50	86	4.19	1.634		
	51 a 60	67	4.34	1.728		
	61 a 72	15	4.67	2.225		
Ambigüedad Demandas	30 a 40	61	5.26	1.682	.209	.890
	41 a 50	86	5.37	1.860		
	51 a 60	67	5.15	2.002		
	61 a 72	15	5.13	1.685		

**p ≤ .05 Esta tabla presenta las diferentes dimensiones de la ambigüedad de rol y las medias y desviaciones de cada una de ella considerando la edad del profesor, también se observa los resultados de aplicar el análisis de variabilidad para identificar diferencias significativas entre los diferentes rangos de edad definidos.*

No se observan diferencias estadísticamente significativas para la edad en ninguna de las dimensiones de esta variable. Los resultados generados en esta tabla pueden explicarse con los estudios de Salanova, Grau y Martínez (2005) cuya investigación analizó el papel modulador de la autoeficacia profesional en la relación entre demandas que provienen del entorno laboral y el tipo de conductas que el individuo realiza para su afrontamiento. Estas estrategias de afrontamiento señalan tienden a incrementar con la edad que

puede ser un factor que se relacione con una mayor experiencia y aprendizaje de manera que el repertorio de las conductas de afrontamiento se amplía. La tabla 5 presenta los resultados de un ANOVA para evaluar diferencias de medias poblacionales de la antigüedad laboral con relación a las dimensiones de la ambigüedad de rol.

Tabla 5: Comparación de las Medias Poblacionales de Cada Dimensión del Cuestionario de Ambigüedad de Rol por Antigüedad

Dimensión	Antigüedad	N	Media	Desviación típica	F	Sig.
Ambigüedad Autoridad y Responsabilidades	1 a 10	53	3.43	1.248	1.099	.350
	11 a 20	83	3.43	1.483		
	21 a 30	84	3.12	1.658		
	31 a 45	10	3.80	2.348		
Ambigüedad Normativa	1 a 10	53	3.91	1.229	1.487	.219
	11 a 20	83	4.13	1.377		
	21 a 30	84	3.74	1.291		
	31 a 45	10	3.60	1.506		
Ambigüedad Contribución	1 a 10	53	4.09	1.079	.979	.403
	11 a 20	83	4.39	1.146		
	21 a 30	84	4.12	1.186		
	31 a 45	10	4.20	1.476		
Ambigüedad Procesos y Tiempo	1 a 10	53	4.60	1.714	2.924	.035*
	11 a 20	83	4.49	1.959		
	21 a 30	84	3.90	1.428		
	31 a 45	10	5.00	1.826		
Ambigüedad en las Demandas	1 a 10	53	5.43	1.623	.715	.544
	11 a 20	83	5.34	1.959		
	21 a 30	84	5.01	1.904		
	31 a 45	10	5.10	1.449		

* $p \leq .05$ Esta tabla presenta las diferentes dimensiones de la ambigüedad de rol y las medias y desviaciones de cada una de ella considerando la antigüedad del profesor en la institución, también se observa los resultados de aplicar el análisis de variabilidad para identificar diferencias significativas entre los diferentes rangos de antigüedad definidos

Se observa una diferencia estadísticamente significativa para los rangos de antigüedad establecidos con respecto a la dimensión sobre procesos y tiempos siendo el rango entre 35 y 45 años de antigüedad el que reportan mayor ambigüedad de rol. Los estudios de Yong, Rivas y Chaparro, (2010) y Prado (2008) explican con cierta relación los resultados de esta tabla, ya que argumentan que a mayor antigüedad existe mayor resistencia y dificultad para adaptarse a nuevos procesos de evaluación que impliquen tecnología definiendo este como tecnoestrés, y no podemos dejar a un lado el hecho de que los sistemas de evaluaciones contemplados en el estudio están automatizados y se accede a ellos mediante plataformas informáticas de captura. Para analizar la diferencia de las muestras poblacionales por género, estado civil, acreditación del perfil PROMEP, vigencia en el SNI y desempeño de algún cargo administrativo se empleo la prueba t de Student para muestras independientes ya que permite comparar las medias para dos grupos de casos (Mendenhall, 1990). En la tabla 6 se presentan los resultados de la prueba t por género.

No se observan diferencias estadísticamente significativas para el género con respecto a las dimensiones de la variable ambigüedad de rol. Martínez, Vera, Paterna y Alcázar (2002), coinciden con los resultados presentados en esta tabla y aunque aceptan que la problemática de roles es especialmente relevante para las mujeres, pues no han perdido atribuciones y responsabilidades en el ámbito doméstico, señalan que la centralidad en el empleo es alta por lo que el fenómeno de ambigüedad se ve reducido en un esquema comparativo de género, sin embargo esta multiplicidad de roles tiene otros efectos y variables que influyen en el desempeño de las mujeres en el ámbito profesional. En la tabla 7 se presentan los resultados de la prueba t para la variable estado civil.

Tabla 6: Comparación de las Medias Poblacionales de Cada Dimensión del Cuestionario de Ambigüedad de Rol por Género

Dimensión	Género	N	Media	Desviación típica	t	Sig. (bilateral)
Ambigüedad Autoridad y Responsabilidades	Hombre	109	3.35	1.572	.499	.618
	Mujer	108	3.25	1.326		
Ambigüedad Normativa	Hombre	109	3.94	1.275	-.049	.961
	Mujer	108	3.95	1.342		
Ambigüedad procesos y tiempo	Hombre	109	4.38	1.161	1.276	.203
	Mujer	108	4.18	1.151		
Ambigüedad Contribución	Hombre	109	4.44	1.729	.418	.677
	Mujer	108	4.34	1.719		
Ambigüedad Demandas	Hombre	109	5.27	1.884	-.271	.786
	Mujer	108	5.33	1.767		

* $p \leq .05$ Esta tabla muestra las diferentes dimensiones de la ambigüedad de rol y las medias y desviaciones de cada una de ella considerando el género, también se observa los resultados de aplicar la prueba t para identificar diferencias significativas entre la variable y las dimensiones de la ambigüedad de rol.

Tabla 7: Comparación de las Medias Poblacionales de Cada Dimensión del Cuestionario de Ambigüedad de Rol por Estado Civil

Dimensión	Estado Civil	N	Media	Desviación típica	t	Sig. (bilateral)
Ambigüedad Autoridad y Responsabilidades	Soltero	66	3.52	1.581	1.213	.226
	Casado	167	3.25	1.459		
Ambigüedad Normativa	Soltero	66	4.36	1.399	3.464	.001*
	Casado	167	3.72	1.232		
Ambigüedad procesos y tiempo	Soltero	66	4.50	1.350	2.318	.021*
	Casado	167	4.11	1.055		
Ambigüedad Contribución	Soltero	66	4.42	1.781	.564	.573
	Casado	167	4.28	1.725		
Ambigüedad Demandas	Soltero	66	5.36	1.768	.621	.535
	Casado	167	5.20	1.867		

* $p \leq .05$ Esta tabla muestra las diferentes dimensiones de la ambigüedad de rol y las medias y desviaciones de cada una de ella considerando el estado civil del profesor, también se observa los resultados de aplicar la prueba t para identificar diferencias significativas entre la variable y las dimensiones de la ambigüedad de rol.

Se observa que si existe una diferencia estadísticamente significativa sobre la ambigüedad normativa, procesos y tiempo con relación al estado civil siendo los solteros en ambos casos los que presentan valores más elevados de ambigüedad. Latorre y Sáez (2009), en un estudio realizado en profesores no universitarios obtiene resultados en donde los solteros perciben mayor estrés que los casados, que por estudios como los de Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) se sabe que está correlacionado a la ambigüedad de rol. Es pertinente señalar que los estudios que han presentado resultados similares sobre variables relacionadas (Latorre y Sáez, 2009; Melita, Cruz, y Merino, 2008) no han presentado evidencias de un factor causal en específico, por lo que sobre esta variable se considera, debe realizarse investigación más profunda del fenómeno. En la tabla 8 se presentan los resultados de la prueba t para la variable que cuestiona la vigencia de los profesores en el SNI.

Tabla 8: Comparación de las Medias Poblacionales de Cada Dimensión del Cuestionario de Ambigüedad de Rol Sobre la Presencia del Profesor en el SNI

Dimensión	SNI	N	Media	Desviación típica	t	Sig. (bilateral)
Ambigüedad Autoridad y Responsabilidades	SI	21	3.14	.910	-.584	.559
	NO	213	3.34	1.539		
Ambigüedad Normativa	SI	21	3.76	1.044	-.513	.609
	NO	213	3.92	1.333		
Ambigüedad en la contribución	SI	21	4.14	.964	-.330	.742
	NO	213	4.23	1.173		
Ambigüedad Procesos y el Tiempo	SI	21	4.57	1.748	.669	.504
	NO	213	4.31	1.739		
Ambigüedad Demandas	SI	21	5.48	1.470	.629	.530
	NO	213	5.21	1.873		

* $p \leq .05$ Esta tabla muestra las diferentes dimensiones de la ambigüedad de rol y las medias y desviaciones de cada una de ella considerando si el profesor pertenece o no al SNI, también se observa los resultados de aplicar la prueba t para identificar diferencias significativas entre la variable pertenencia al SNI y las dimensiones de la ambigüedad de rol.

No se observan diferencias estadísticamente significativas entre los profesores que si pertenecen al SNI y los que no se encuentran en este programa. Los resultados de esta tabla difieren de la opinión de Pérez (2002) que considera que el cambio organizacional de las IES como la respuesta a la acreditación en tanto factor ambiental de éstas y el carácter de esta respuesta no necesariamente tendría que ser racional, sino ambiguo, con significados diversos para los actores. La tabla 9 presenta los resultados de la prueba t para los profesores que acreditan el perfil PROMEP.

Tabla 9: Comparación de las Medias Poblacionales de Cada Dimensión del Cuestionario de Ambigüedad de Rol Sobre la Acreditación del Perfil PROMEP

Dimensión	PROMEP	N	Media	Desviación típica	T	Sig. (bilateral)
Ambigüedad Autoridad y Responsabilidades	SI	99	3.15	1.181	-1.525	.129
	NO	135	3.45	1.678		
Ambigüedad Normas	SI	99	3.87	1.226	-.330	.742
	NO	135	3.93	1.369		
Ambigüedad Contribución	SI	99	4.25	1.110	.343	.732
	NO	135	4.20	1.190		
Ambigüedad Procesos y el Tiempo	SI	99	4.34	1.703	.108	.914
	NO	135	4.32	1.769		
Ambigüedad Demandas	SI	99	5.56	1.965	2.304	.022*
	NO	135	5.00	1.710		

* $p \leq .05$ Esta tabla las diferentes dimensiones de la ambigüedad de rol y las medias y desviaciones de cada una de ella considerando si el profesor pertenece o no al PROMEP, también se observa los resultados de aplicar la prueba t para identificar diferencias significativas entre la variable pertenencia al PROMEP y las dimensiones de la ambigüedad de rol.

Se observa una diferencia significativa entre los que acreditan el perfil PROMEP y los que no en relación a la ambigüedad en las demandas, siendo mayor la ambigüedad para los que si tienen el perfil. Este resultado difiere de la opinión de Zogaig (2000) que externa que el PROMEP está bien diseñado en cuanto a que no cuenta con ambigüedades ni inconsistencias entre los objetivos de su política. No obstante, los resultados de esta investigación coinciden con Lastra (2007) cuya investigación concluye esencialmente en que los profesores se sienten incómodos con algunos aspectos del PROMEP tales como

su ambigüedad, su falta de planeación y exagerada carga de trabajo. La tabla 10 presenta los resultados de la prueba t para los profesores que además de sus funciones académicas dentro de la institución desempeñan un cargo administrativo.

Tabla 10: Comparación de las Medias Poblacionales de Cada Dimensión del Cuestionario de Ambigüedad de Rol Sobre el Desempeño de un Cargo Administrativo

Dimensión	Cargo Administrativo	N	Media	Desviación típica	T	Sig. (bilateral)
Ambigüedad Autoridad y Responsabilidades	SI	48	3.13	1.160	-1.040	.299
	NO	186	3.38	1.566		
Ambigüedad en las Normas	SI	48	4.25	1.618	2.084	.038*
	NO	186	3.81	1.205		
Ambigüedad Contribución	SI	48	4.31	1.170	.607	.544
	NO	186	4.20	1.152		
Ambigüedad Procesos y el Tiempo	SI	48	4.52	1.845	.857	.392
	NO	186	4.28	1.711		
Ambigüedad Demandas	SI	48	4.92	1.955	-1.348	.179
	NO	186	5.32	1.804		

* $p \leq .05$ Esta tabla las diferentes dimensiones de la ambigüedad de rol y las medias y desviaciones de cada una de ella considerando si el profesor desempeña o no, también se observa los resultados de aplicar la prueba t para identificar diferencias significativas entre la variable Cargo Administrativo y las dimensiones de la ambigüedad de rol

Se observa que únicamente existe ambigüedad de rol para las demandas normativas en aquellos profesores que desempeñan un cargo administrativo. En el sentido de este resultado Boardman y Bozeman (2007) exponen de que a pesar de que es una decisión personal compartir el trabajo académico con el administrativo, los profesores optan por esta doble responsabilidad con la finalidad de tener recursos adicionales o por otros incentivos como el prestigio, sin embargo, esta circunstancia de fragmentación laboral provoca conflicto y ambigüedad de rol por las múltiples lealtades y deberes transversales de los cargos, lo que provoca tensión y disminución de la eficiencia y la productividad.

Con respecto a las Divisiones Académica, la tabla 11 presenta los resultados de un ANOVA con las dos únicas dimensiones que registraron diferencias en las medias poblacionales entre las diferentes Divisiones Académicas de la Institución con relación a la variable bajo estudio.

Tabla 11: Comparación de las Medias Poblacionales de Cada Dimensión del Cuestionario de Ambigüedad de Rol por División Académica

Dimensión	División Académica	N	Media	Desviación típica	F	Sig.
Ambigüedad Autoridad y Responsabilidades	División Académica de Ciencias Agropecuarias (DACA)	28	3.61	.994	2.263	.425
	División Académica de Ciencias de la Salud (DACS)	28	3.86	2.505		
	División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA)	19	3.32	1.293		
	División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades (DACASyH)	18	3.17	.985		
	División Académica de Educación y Artes (DAEA)	27	3.00	.961		
	División Académica de Ingeniería y Arquitectura (DAIA)	27	3.52	1.988		
	División Académica de Informática y Sistemas (DAIS)	31	3.13	1.477		
	División Académica de Ciencias Biológicas (DACBiol)	27	3.04	1.055		

Dimensión	División Académica	N	Media	Desviación típica	F	Sig.
Ambigüedad en las Normas	División Académica de Ciencias Básicas	29	3.24	1.154	5.152	.002*
	División Académica de Ciencias Agropecuarias (DACA)	28	4.07	1.215		
	División Académica de Ciencias de la Salud (DACS)	28	3.64	1.393		
	División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA)	19	5.11	1.410		
	División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades (DACASyH)	18	3.89	1.367		
	División Académica de Educación y Artes (DAEA)	27	3.44	1.188		
	División Académica de Ingeniería y Arquitectura (DAIA)	27	3.96	1.160		
	División Académica de Informática y Sistemas (DAIS)	31	3.61	1.334		
	División Académica de Ciencias Biológicas (DACBiol)	27	3.67	1.240		
	División Académica de Ciencias Básicas	29	4.10	1.081		
Ambigüedad en los Procesos y el Tiempo	División Académica de Ciencias Agropecuarias (DACA)	28	4.11	1.066	1.626	.282
	División Académica de Ciencias de la Salud (DACS)	28	4.14	1.353		
	División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA)	19	4.79	1.475		
	División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades (DACASyH)	18	4.22	1.114		
	División Académica de Educación y Artes (DAEA)	27	4.00	1.177		
	División Académica de Ingeniería y Arquitectura (DAIA)	27	4.41	1.185		
	División Académica de Informática y Sistemas (DAIS)	31	3.90	1.193		
	División Académica de Ciencias Biológicas (DACBiol)	27	4.41	.888		
	División Académica de Ciencias Básicas (DACBS)	29	4.24	.872		
	División Académica de Ciencias Básicas	29	4.24	.872		
Ambigüedad en la Contribución	División Académica de Ciencias Agropecuarias (DACA)	28	4.93	1.804	5.797	.049*
	División Académica de Ciencias de la Salud (DACS)	28	4.43	1.989		
	División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA)	19	5.26	1.968		
	División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades (DACASyH)	18	4.17	1.465		
	División Académica de Educación y Artes (DAEA)	27	3.93	1.880		
	División Académica de Ingeniería y Arquitectura (DAIA)	27	4.15	1.562		
	División Académica de Informática y Sistemas (DAIS)	31	3.68	1.447		
	División Académica de Ciencias Biológicas (DACBiol)	27	4.26	1.509		
	División Académica de Ciencias Básicas	29	4.45	1.682		
	División Académica de Ciencias Básicas	29	4.45	1.682		
Ambigüedad en las Demandas	División Académica de Ciencias Agropecuarias (DACA)	28	5.32	2.001	4.030	.300
	División Académica de Ciencias de la Salud (DACS)	28	4.82	2.056		
	División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA)	19	5.37	1.606		
	División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades (DACASyH)	18	5.39	1.852		
	División Académica de Educación y Artes (DAEA)	27	5.26	1.789		
	División Académica de Ingeniería y Arquitectura	27	5.70	1.613		

Dimensión	División Académica	N	Media	Desviación típica	F	Sig.
(DAIA)	División Académica de Informática y Sistemas	31	4.74	1.731		
(DAIS)	División Académica de Ciencias Biológicas (DACBiol)	27	4.85	2.161		
	División Académica de Ciencias Básicas	29	5.79	1.544		

*p ≤ .05

Se observa que la ambigüedad en las normas y en la contribución son significativamente diferentes para cada división, siendo la División de Ciencias Económico Administrativas (DACEA) en ambos casos la que presenta los niveles más altos de ambigüedad y la División Académica de Ingeniería y Sistemas es la división que presentó las medias más bajas de ambigüedad. Sobre este aspecto es relevante señalar que la División Académica con los niveles más altos de ambigüedad posee una plantilla docente con rangos de antigüedad elevados, que acorde a los resultados presentados, esta variable muestra diferencias significativas sobre los diferentes rangos establecidos. Por otra parte estudios previos en esta división académica (Rosas, Magaña y Guzmán, 2008) encontraron que la edad y antigüedad de los profesores es un factor que ha sido determinante en los niveles de productividad y adaptación a estos nuevos esquemas de trabajo, presentando una resistencia considerable al cambio del rol tradicional del profesor universitario. Se realizó un análisis de correlación de cada una de las dimensiones sobre la ambigüedad de rol con respecto a las variables socio demográficas edad y antigüedad, le cual se presenta en la tabla 12.

Tabla 12: Correlación de las Dimensiones de la Ambigüedad de Rol con la Edad y la Antigüedad de los Sujetos Bajo Estudio

Dimensiones	Ambigüedad Autoridad y Responsabilidad	Ambigüedad en las normas	Ambigüedad en los Procesos y el tiempo	Ambigüedad en la Contribución	Ambigüedad en las Demandas	Antigüedad	Edad
Ambigüedad Autoridad y Responsabilidad	1	.431**	.297**	.316**	.147*	.016	.005
Ambigüedad en las normas		1	.397**	.421**	.197**	.085	.043
Ambigüedad en los Procesos y el tiempo			1	.207**	.165*	.008	.057
Ambigüedad en la Contribución				1	.357**	.108	-.002
Ambigüedad en las Demandas					1	.088	.031
Antigüedad						1	.644**
Edad							1

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral) **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Se observa que la edad y la antigüedad no se correlacionan con las dimensiones de la variable bajo estudio. Como se esperaba, las dimensiones entre sí, presentan diferentes niveles de correlación, siendo el más alto el que se presenta entre la ambigüedad sobre la autoridad y responsabilidad individual que perciben de los académicos, con la ambigüedad que perciben en las normas.

CONCLUSIONES

Se puede concluir que el 23.5% de la población bajo estudio, maneja un alto nivel de ambigüedad en los diversos roles que desempeña, que en función a los resultados asociados a las demás variables, se asocia principalmente a la normatividad vigente. Se observa una diferencia estadísticamente significativa para los rangos de antigüedad establecidos con respecto a la dimensión sobre procesos y tiempos siendo el rango entre 31 y 45 años de antigüedad el que reporta mayor ambigüedad de rol. Al respecto se puede comentar que los profesores con más antigüedad en la institución conocían perfectamente los esquemas

normativos, el proceso y los tiempos establecidos para la realización de sus labores en los esquemas de los años 80 principios de los 90 del siglo pasado, sin embargo al configurarse un nuevo esquema de roles, aún no han logrado establecer con claridad la dinámica de operación de estos nuevos escenarios (Schulz y Auld, 2006). Un fenómeno observado en esta variable es la diferencia que se refleja para los niveles de ambigüedad con relación al estado civil, pues los solteros reportan niveles mayores de ambigüedad en relación a las normas, los procesos y el tiempo. Al respecto se requiere profundizar este hecho en futuras investigaciones pues no se tiene evidencia empírica de las causas que generan esta diferencia.

La ambigüedad en la demandas es mayor en los profesores que si acreditan el perfil PROMEP. Los criterios de evaluación sobre diversos aspectos que son evaluados en el PROMEP, no han sido los mismos para todas las áreas, a pesar de que son descritos con toda claridad y precisión en las normas de operación (SEP, 2010), los comités de evaluación aún no logran ser congruentes con algunos aspectos, pues mientras hay áreas en las que se es muy flexible, otras se apegan estrictamente a lo señalado en las normas de operación, dejando el criterio subjetivo de validación e interpretación con un margen muy estrecho de movimiento (Bajo y Martínez, 2006; Muñoz, 2008; Ramírez, Alonso y Mota, 2008). Por otra parte, aquellos profesores que además de sus labores como profesor universitario desempeñan un cargo administrativo, paradójicamente reportaron mayor nivel de ambigüedad con las normas; hecho que se desprende de una normatividad difusa e incompleta para todas las funciones que desempeña este profesor al momento de ser evaluado, pues no siempre se compensa o se reflejan los niveles de responsabilidad que se asumen en estos cargos.

Con relación a las divisiones académicas, se observa que la ambigüedad en las normas y en la contribución si son significativamente diferentes para cada división, siendo la División Académica de Ciencias Económico Administrativas (DACEA) en ambos casos la que presenta los niveles más altos de ambigüedad y la División Académica de Ingeniería y Sistemas (DAIS) el menor nivel. Lo anterior se le atribuye a la desigualdad de situación que la DACEA tiene en relación a las otras divisiones, ya que a pesar de ser la división con mayor número de alumnos, los recursos humanos y materiales son similares en número y volumen al de otras divisiones académicas (Universidad Juárez Autónoma de Tabasco [UJAT], 2008), lo que hace difícil establecer el nivel de contribución en relación al esfuerzo requerido. Es pertinente señalar que la investigación, únicamente se limita a mostrar los niveles de ambigüedad encontrados en la muestra y las dimensiones en las que se manifiesta, no permitiendo conocer las causas que provocan el fenómeno, que requeriría, para conocer a profundidad el fenómeno, de un enfoque mixto y el empleo de métodos cualitativos en el que el sujeto tuviera la oportunidad de expresar el origen de la ambigüedad en su rol, tales como entrevistas a profundidad o grupos de enfoque, lo que sin duda sugiere la línea de investigación a continuar en una segunda etapa.

En cuanto a los resultados, estos son válidos para la población bajo estudio de la Universidad en donde se realizó. Sin embargo, se espera que la metodología sí pueda extrapolarse a otras instituciones de educación, o que permita generar estudios comparativos entre diversas instituciones que perciben la problemática. Es necesario dirigir las futuras investigaciones a conocer las causas y efectos que está generando en el individuo los altos niveles de ambigüedad, pues las consecuencias a la institución se han visto reflejadas de manera indirecta en los indicadores de desempeño que se evalúan a nivel individual y de manera colectiva a la institución (Rosas, Magaña y Guzmán, 2008)

REFERENCIAS

Bajo, A. y Martínez, R. (2006). Cuerpos académicos y desempeño institucional. El caso de la Universidad Autónoma de Sinaloa. En Bajo, A. y Martínez, R. *Cuerpos académicos y desempeño institucional*. (pp. 135-192). Culiacán, Sinaloa. Universidad Autónoma de Sinaloa.

Boardman, C. y Bozeman, B. (2007). Role Strain in University Research Centers. *Journal of Higher Education*, 78 (4). 430-463.

Camargo, I. (2010) Cuerpos académicos en consolidación: una experiencia. En J.B. Castañeda (Coord.). *Los Cuerpos Académicos del PROMEP* (pp. 357-372). México: Universidad Autónoma de Sinaloa.

Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2009). *Informe General del estado de la Ciencia y Tecnología*. Recuperado de <http://www.conacyt.gob.mx/InformacionCienciayTecnologia/Paginas/SitiosDeInteres.aspx#InformeGeneralCiencia>

De Arquer, M.I., Daza, F.M, Nogareda, C. (1995). Ambigüedad y Conflicto de Rol. *Notas Técnicas de Prevención edición electrónica* (NTP-e 388). Recuperado de <http://www.mtas.es/insht/ntp/GPcompor.htm>

García, M., Cortés, D.A., y Sánchez, A.C. (2008). Diseño, Construcción y validación de un instrumento para evaluar el riesgo psicolaboral en empresas colombianas. *Revista Diversitas - Perspectivas en Psicología*. 4 (1), 37 – 51. Recuperado de http://www.usta.edu.co/otras_pag/revistas/diversitas/doc_pdf/diversitas_7/vol.4no.1/articulo_3.pdf.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (4ª. Ed.) México: McGraw Hill Interamericana.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., y Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress. Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.

Lastra, R. S. (2007). *Marco interpretativo de la institucionalización en académicos universitarios ante la evaluación y estímulos PROMEP-SNI*. Tesis Doctoral, Universidad Autónoma Metropolitana PEUE Guanajuato

Latorre, I. y Sáez, J. (2009). ¿Cuál es el perfil epidemiológico de padecer burnout en profesores no universitarios de la Región de Murcia?. *REIFOP*, 12 (1), 77-83. Recuperado de <http://www.aufop.com>

Magaña, D.E. y Sánchez, P. A. (2008). Síndrome de desgaste emocional en investigadores mexicanos. *Interamerican Journal of Psychology*. 42 (2). 353 – 362.

Maldonado, A.V. C., Contreras, M.R., Alvarado, A., Maldonado, M.C. (2010). Reflexiones sobre la conformación de cuerpos académicos en redes temática. En J.B. Castañeda (Coord.). *Los Cuerpos Académicos del PROMEP* (pp. 357-372). México: Universidad Autónoma de Sinaloa.

Martínez, C., Vera, J.J., Paterna, C. y Alcázar A.R. (2002). Antecedentes del conflicto inter rol y su relación con el autoesquema de género. *Anales de Psicología*, 18(002). 305 – 317. Recuperado de http://www.um.es/analesps/v18/v18_2/08-18_2.pdf

Maslach, C., Schaufeli, W. B., y Leiter, M. P (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-442. DOI: 10.1146

Meliá, J.L., Zornoza, A., Sanz, M.J., Morte, M.P. y González, V. (1987). La incidencia de los factores del conflicto de rol y de la ambigüedad de rol sobre los factores de la satisfacción laboral. *Actas del Segundo Congreso Nacional de Evaluación Psicológica*. Madrid. 287. Recuperado de http://www.uv.es/meliasj/Papers/1987_Melia_Factores.pdf

Melita, A., Cruz, M., y Merino, J. (2008). Burnout en profesionales de enfermería que trabajan en centros asistenciales de la octava región, Chile. *Ciencia y enfermería*. V. XIV (2), 75-85. Recuperado el 26 de Junio de 2011 de <http://www.scielo.cl/pdf/cienf/v14n2/art10.pdf>

Mendenhall W. (1990). *Estadística para administradores*. Grupo editorial iberoamericana. México.

Miles, R. (1976). A Comparison of the Relative Impacts of Role Perceptions of Ambiguity and Conflict by Rol. *Academy of Management Journal*. 19 (1). 25-35.

Muñoz, T. (2008, enero). *El éxito de los cuerpos académicos y las políticas públicas*. Ponencia presentada en el Encuentro Nacional de Cuerpos Académicos y redes de colaboración, experiencias y perspectivas. Culiacán, Sinaloa, México.

Onyemah, V. (2008). Role Ambiguity, Role Conflict, and Performance: Empirical Evidence of an Inverted- U Relationship. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 28(3). 299–313. DOI 10.2753/PSS0885-3134280306.

Osca, A., González, G., Bardera, P. y Peiró, J. (2003). Estrés de rol y su influencia sobre el bienestar físico y psíquico en soldados profesionales, *Psicothema*, 15 (1). 54-57. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/>

Pérez, M. A. (2002) *La acreditación de la investigación en México: Un análisis Organizacional*. Tesis de Maestría. Universidad Autónoma Metropolitana, México.

Prado, A. (2008). Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales: Estrés y Tecnoestrés. *Revista digital de prevención*. 1(4). 1-23. Recuperado de <http://www.uhu.es/revista28deabril/numero.php?accion=articulo&ano=2008&numero=1&id=112>.

Ramírez, R., Alonso, M. y Mota, D. (2008, enero). *Una visión poco ortodoxa sobre los cuerpos académicos PROMEP SEP*. Ponencia presentada en el Encuentro Nacional de Cuerpos Académicos y redes de colaboración, experiencias y perspectivas. Culiacán, Sinaloa, México.

Rivero, L. F. y Cruz, C. (2008). Trastornos psíquicos y psicósomáticos: problemática de salud actual de los docentes mexicanos. *Salud de los Trabajadores*, 16(2), 73-86. Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382008000200003&lng=es&nrm=iso

Rizzo, J.; House, R. y Lirtzman, S. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2). 150 -164.

Rogers, D. y Molnar, J. (1976). Organizational Antecedents of Role Conflict and Ambiguity in Top-Level Administrators. *Administrative Science Quarterly*, 21, 598 -610.

Rosas, J., Magaña, D. y Guzmán, C. (2008). Posibilidades de consolidación y crecimiento de los cuerpos académicos de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. 14(39), 65 - 73.

Rueda, M. (2008). La evaluación del desempeño docente en las Universidades Públicas de México. *Revista Iberoamérica de Evaluación Educativa*. 1(3), 8-17 Recuperado de http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3_e/art1.pdf.

- Rueda, M., Luna, E., García, B. y Loredó, J. (2010). La evaluación de la docencia en las Universidades Públicas Mexicanas: Un diagnóstico para su comprensión y mejora. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*. 3(1e), 77-92. Recuperado de http://www.rinace.net/riee/numeros/vol3-num1_e/art6.pdf.
- Salanova, M., Grau, R.M. y Martínez, I. (2005). Demandas Laborales y Conductas de Afrontamiento: El Rol Modulador De La Autoeficacia Profesional. *Psicothema*, 17(3), 390-395.
- Scheafer, R., Mendenhall, W. y Ott., L. (1981). *Elementos de muestreo*. (G. Rendón y J.R. Gómez, Trads.). México: Grupo Editorial Iberoamericana (trabajo original publicado en 1971).
- Schultz, J. y Auld, C. (2006). Perceptions of role ambiguity by chairpersons and executive directors in Queensland sporting organizations. *Sport Management Review*, 9 (2), 183-201.
- Secretaría de Educación Pública [SEP], (2009). *Base de datos de cuerpos académicos del Programa de mejoramiento al Profesorado*. Recuperado de <http://promep.sep.gob.mx/ca1/>
- Secretaría de Educación Pública [SEP], (2010, 31 de diciembre). ACUERDO número 568 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP). *Diario Oficial de la Federación*. Séptima sección. Recuperado de <http://promep.sep.gob.mx/index.html>
- Silva, G. (2008). La Teoría del Conflicto. Un marco teórico necesario. *Prolegómenos: Derechos y valores*, 11(22). 29-43. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=87602203>
- Soler, M.I. (2008). *La evaluación de riesgos psicosocial del trabajo en el sector hortofrutícola el cuestionario FAPSIHOS*. Tesis publicada para la obtención del grado de Doctor en Psicología Social de la Universidad de Murcia en España.
- Soto, E. (1997). La productividad ¿Nuevo paradigma del salario universitario? El caso de la UAM. *Política y Cultura*, 009. 149-175. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/267/26700909.pdf>
- Stone, E., Stone, D. y Salas, E. (2003). The Influence of Culture on Role Conceptions and Role Behavior in Organizations. *Applied Psychology: and International Review*, 52(3). 328–362.
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (2008). *Cuarto Informe de actividades*. Villahermosa, Tabasco, Autor.
- Yong, L., Rivas, L., y Chaparro, (2010). Technological acceptance model (TAM): a study of the influence of the national culture and of the user profile in the use of ICTS. *Innovar*. V.20, 36, p.187-203. Recuperado el 26 de junio de 2011 en http://www.scielo.unal.edu.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512010000100014&lng=en&nrm=iso. ISSN 0121-5051.
- Yun, S., Takeuchi R., y Lu, W. (2007). Employee Self-Enhancement Motives and Job Performance Behaviors: Investigating the Moderating Effects of Employee Role Ambiguity and Managerial Perceptions of Employee Commitment, *Journal of Applied Psychology* . 92 (3). 745–756 recuperado de <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=main.showContent&id=2007-06438-011&view=fulltext&format=pdf>
- Zepeda, S. y Kruskamp, B. (2007). Find More Like This-High School Department Chairs--Perspectives on Instructional Supervision. *Perspectives on Instructional Supervision*, 90 (4). 44 – 54. The University of North Carolina Press. Recuperado el 1 de Julio de 2007 de la base de datos de EBSCO Host.

Zogaib, E. (2000). El Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) y sus Críticas. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, XLIV (177-178). 135-157. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=42117806>

BIOGRAFIA

Dra. Deneb Elí Magaña Medina es profesor investigador titular de tiempo completo de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Puede ser contactada en Universidad Juárez Autónoma de Tabasco – División Académica de Ciencias Económico Administrativas, en Av. Universidad S/N Col. Magisterial, Villahermosa, Centro, Tabasco, México. C.P. 86040. Correo Electrónico: deneb_72@yahoo.com

M.A. Edith Georgina Surdez Pérez es profesor investigador asociado de tiempo completo de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Puede ser contactada en Universidad Juárez Autónoma de Tabasco – División Académica de Ciencias Económico Administrativas, en Av. Universidad S/N Col. Magisterial, Villahermosa, Centro, Tabasco, México. C.P. 86040. Correo Electrónico: edith.2109@hotmail.com

Lic. Carlos David Zetina Pérez, estudiante de la Maestría en Administración de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Puede ser contactado en Universidad Juárez Autónoma de Tabasco – División Académica de Ciencias Económico Administrativas, en Av. Universidad S/N Col. Magisterial, Villahermosa, Centro, Tabasco, México. C.P. 86040. Correo Electrónico: carzeti@hotmail.com