

XVII Congreso Internacional de Análisis Organizacional

“Emprendimiento e innovación en las organizaciones de México y América Latina”

El éxito y el manejo de conflicto en profesores investigadores de cuerpos académicos de una universidad pública en el sureste de México.

Mesa Temática: Estudios críticos de la administración

Modalidad: Trabajo en Foro Virtual

Nombre Completo del Autor(es)¹

Erika Guadalupe May Guillermo

saoridenise@hotmail.com

9931 213152

Jessica Esther Cruz Velazco

jesyk14@hotmail.com

9931 720831

Johanna Moscoso Pacheco

[ymospach@gmail.com](mailto:ymspach@gmail.com)

9931941682

Yazmin Denisse Salvador García

yazmind82@hotmail.com

9932 309953

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
Av. Universidad S/N Zona de la Cultura, colonia Magisterial, C.P. 86040.
Villahermosa, Tabasco, México.
Ciudad de México, México.
9 al 13 de septiembre de 2019

¹ Erika Guadalupe May Guillermo

El éxito y el manejo de conflicto en profesores investigadores de cuerpos académicos de una universidad pública en el sureste de México

Resumen

Se presenta un estudio no experimental, descriptivo, bajo un enfoque cuantitativo con la finalidad de identificar el nivel de percepción del éxito y manejo del conflicto de los profesores que conforman los cuerpos académicos en la División Académica de Ciencias Económicas Administrativas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, considerando la afectación de diferentes variables sociodemográficas relacionadas con su rol y nivel de responsabilidad dentro de sus Cuerpos Académicos, en virtud de que es necesario atender las demandas del Programa para el Desarrollo Profesional Docente, para el tipo superior (PRODEP) el cual destaca las actividades de docencia, investigación, vinculación y gestión académica (Surdez, Magaña, y Sandoval, 2015). Para ello se realizó una encuesta a 11 profesores investigadores que forman parte de los cuerpos académicos de la División de Ciencias Económico Administrativas, utilizando un instrumento integrado por la encuesta sobre el éxito del equipo adaptado por Whetten y Cameron (2011) y el instrumento ROCI-2 de Rahím y Bonoma (1979). El análisis de los datos se realizó a través de la estadística descriptiva, empleando el análisis de cuartiles y las pruebas no paramétricas: U Mann-Whitney y Kurskal-Wallis. Los resultados, muestran que se requiere mejorar las acciones y actitudes que fortalezcan el trabajo en equipo, como son el diálogo, la tolerancia y el respeto a la libre opinión de los demás para llevar a cabo un mejor funcionamiento de los cuerpos académicos de la división.

Palabras clave

Trabajo en equipo, Responsabilidad, Docencia, Actitudes laborales.

El éxito y el manejo de conflicto en profesores investigadores de cuerpos académicos de una universidad pública en el sureste de México.

Introducción

Los retos de la modernidad no sólo obligan a las organizaciones a desarrollar competencias industriales o tecnologías, sino también, a formar equipos de trabajo con la capacidad de generar y procesar información en busca de un beneficio común. Un equipo de trabajo es aquel que surge de las características particulares de cada individuo que lo forma, buscando mediante el trabajo en unidad alcanzar los objetivos comunes (Uribe, Molina, Contreras, Barbosa, y Espinosa, 2013; Malpica, Rossell, y Hoffmann, 2014).

La adecuada formación de los equipos por medio de las competencias individuales dará características propias al equipo, así como su capacidad de compartir información apoyará a desarrollar niveles de confianza y responsabilidad (Palamary, 2012).

Palmary (2012) menciona que, aprender a trabajar en equipo, se ve influenciado por la libertad que se le otorgó a sus miembros, los conocimientos y experiencias, así como la motivación intrínseca.

Éxito en los equipos de trabajo

Los equipos de trabajo generan una sinergia positiva dando como resultado que los esfuerzos grupales sean superiores a las aportaciones individuales, ésta sinergia se puede definir como la coordinación de las fuerzas y las acciones entre sus integrantes, generando un valor adicional al equipo (Palamary, 2012).

Robbins y Judge (2013) concretan las categorías de los componentes claves para la eficacia en el equipo y para la generación del éxito en su labor, considerando los siguientes conceptos:

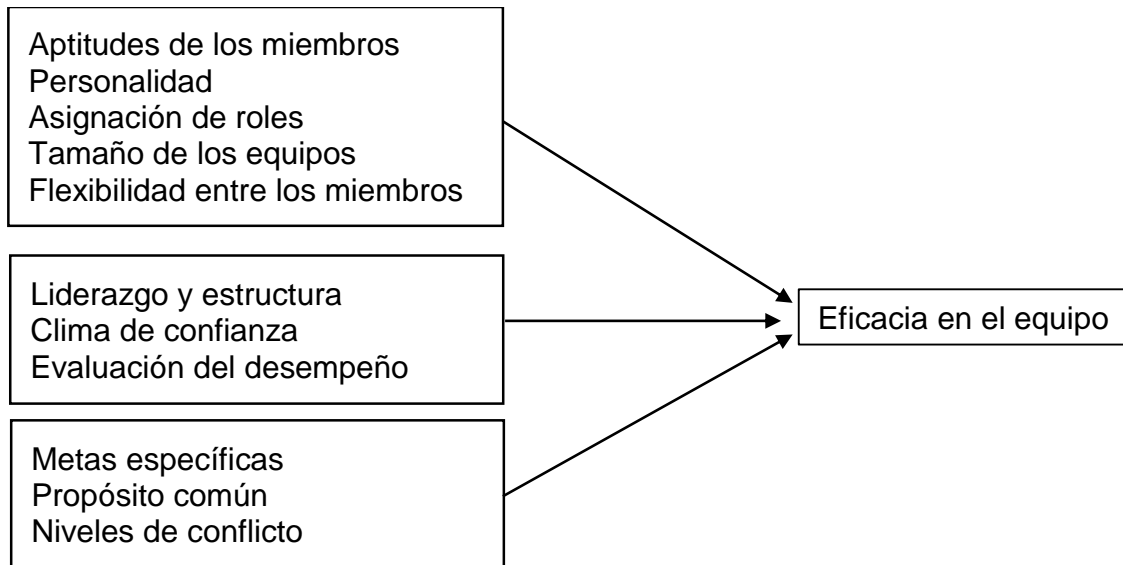


Figura 1. Esquema de los componentes claves para la eficacia en el equipo de trabajo. Elaborado en base a Robbins y Judge (2013).

Para la formación de estos equipos se requiere establecer lineamientos claros, con reglas de comportamiento, respetando el liderazgo y llevando actividades compartidas, realizando el intercambio de la información que permitan seleccionar las competencias requeridas para cada actividad, considerando entre ellos el reconocimiento de los logros (Palamary, 2012).

En el proceso de formación debe considerarse las cualidades individuales, y en el proceso visualizar las que se formaran en conjunto considerando alcanzar un alto desempeño, tomando en consideración los criterios que se enlistan en la tabla 1.

Tabla 1.
Criterios para la formación de equipos de alto desempeño.

Criterio	Equipo de alto desempeño
Razón de ser	Adecuación de la visión para la actividad diaria.
Relaciones de grupo	Abiertas, con responsabilidades definidas, apoyo en la tarea y empatía.
Riesgos vinculados a las relaciones	Perdida de la visión de la realidad en la activada, desviando el interés en el objetivo.
Comunicación	Aceptación incondicional, fundada en la confianza.
Vinculación entre las actividades	Relación integrada y enfocada al objetivo siendo flexibles.
Procedimiento de trabajo	Métodos de trabajo individuales conjugados con los métodos en conjunto o comunes, sumando la innovación en los procesos.
Toma de decisiones	En función de la relevancia de las decisiones, en su mayoría consensuada.
Resolución de conflictos	Considerados como fuente de progreso, procurando su anticipación a los trabajos que están en ejecución.

Nota. Elaborado en base a Palamary (2012).

Conflicto en los equipos

La forma en que se desarrolle el liderazgo con el equipo de trabajo permitirá la apertura de los individuos, logrando potenciar sus capacidades y desarrollando con su visión, competencias individuales, la forma de gestión que utilice el líder debe considerar todas las partes involucradas, así como la raíz que dio origen al conflicto (Malpica et al., 2014).

Aunque no es posible elegir entre una tarea u otra cual realizar, el líder tiene la responsabilidad de resolver los conflictos generados en los grupos, ser la línea que logre equilibrar las discrepancias en los roles de cada uno de los miembros, mejorando las competencias de los integrantes, sin perder de vista el objetivo del grupo (Cortés, Vera y Cifre, 2017).

Objetivo general

Identificar el nivel de percepción del éxito y manejo del conflicto de los profesores que conforman los cuerpos académicos en la División de Ciencias Económico Administrativas, reconociendo la afectación de las categorías que existen entre ellos

Objetivos específicos

Determinar el nivel de percepción de éxito entre los profesores de cuerpos académicos de la DACEA-UJAT.

Determinar el nivel en que los integrantes de los cuerpos académicos de la DACEA-UJAT manejan el conflicto en el equipo.

Analizar la percepción de éxito y manejo del conflicto de acuerdo a las variables sociodemográficas estudiadas.

Metodología

Se desarrolló una investigación descriptiva, de tipo no experimental y transversal, bajo un enfoque de investigación cuantitativa, a través de la recopilación de infor-

mación por medio de la técnica de encuesta, en la que se tuvo una muestra integrada por 11 profesores investigadores que forman parte de cuerpos académicos dentro de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas, de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. La población total era de 12 participantes; sin embargo, no fue posible contar con un profesor; por lo tanto, se reporta como dato perdido.

Para integrar el instrumento, se utilizó la encuesta sobre el éxito del equipo adaptado por Whetten y Cameron (2011) que consta de tres dimensiones: estructura del equipo, soporte organizacional y procesos internos, así como una escala tipo Likert de cinco niveles en donde el nivel 1 refiere al total desacuerdo y el nivel 5 el total acuerdo. También se empleó el instrumento de ROCI-2 Modelo de manejo de conflictos desarrollado Rahím y Bonoma (1979) con la influencia de dos dimensiones, una de alcance conflicto-interpersonal (orientación individual) y conflicto- intergrupala (orientación grupal) a través de una escala Likert de cinco niveles con 30 ítems, donde la calificación más alta pertenece al nivel 5 y la más baja al 1 (Weider-Hatfield, 1988; Hammock, Richardson, Pilkington, y Utley, 1990; y Caber, Ünal, Cengizci, y Güven, 2019).

Para llevar a cabo la recolección de la información, se realizó una lista con los datos de cada uno de los profesores investigadores pertenecientes a los cuerpos académicos de la División de Ciencias Económicas Administrativas, cuyo grado de consolidación fuera en formación y consolidados. Posteriormente se contactó a cada profesor para acudir a sus cubículos, o lugar donde se encontraban para hacer la entrega del cuestionario, explicándoles la mecánica de llenado y la confidencialidad

de la información brindada, así como aclarando las dudas que fuesen surgiendo. El levantamiento de datos se realizó durante tres semanas comprendidas del 10 de mayo al 01 de junio de 2019.

Con los datos recabados, se realizó el análisis estadístico de los mismos, utilizando la estadística descriptiva para el análisis de cuartiles y las pruebas no paramétricas U Mann-Whitney y Kurskal-Wallis para analizar la existencia de diferencias entre grupos independientes con respecto a las variables de estudio. Asimismo, se analizó la correlación entre los constructos de investigación.

Resultados

Caracterización de la muestra

Algunos datos estadísticos de frecuencia respecto a la muestra; reportan en cuanto al género que siete profesores son mujeres y cuatro son hombres representando el 58.3% y 33.3% respectivamente y un dato perdido del 8.3%. En lo que refiere al grado académico 83.3% de los maestros cuenta con doctorado y únicamente el 8.3% con maestría. El 75% son maestros casados; 16.7% reportó tener otro tipo de estado civil y el promedio de antigüedad es de 24.5 años. De acuerdo a los datos de la categoría profesional en la que actualmente se desempeñan se identificó que el 41.7% es titular A; 16.7% Asociado C; 16.7% es titular B y 8.3% Titular C; el 83.3% pertenece a la rama de Ciencias Sociales y Economía y 8.3% a Humanidades y Ciencias de la conducta; el 100% de los participantes tiene perfil PRODEP; sin embargo, solo el 66.7% pertenece al Sistema Estatal de Investigadores (SEI).

Respecto al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) el 75% no cuenta con esta distinción y sólo el 16.7% forma parte del sistema, representado por dos mujeres; por último, en relación al nivel de consolidación en el que se encuentra el cuerpo académico al que pertenecen, el 50% de los profesores pertenece a un Cuerpo Académico en formación y el 41.7% de los profesores pertenece a un Cuerpo Académico consolidado.

Análisis de pruebas estadísticas

De acuerdo a las pruebas estadísticas realizadas, se obtuvieron los siguientes hallazgos.

En la tabla 2 se aprecia que respecto a la variable éxito; la dimensión con la media más alta es la de estructura con 3.78, seguido de la de procesos internos 3.75 y por último soporte organizacional con 3.24; la más dispersa en cuanto a la desviación estándar fueron las dimensiones de estructura y soporte organizacional con 0.87 en ambos casos.

En cuanto a la variable conflicto en los cuerpos académicos la dimensión orientación grupal tiene la media más alta con un valor de 3.53; sin embargo, la dimensión orientación individual es la más dispersa de acuerdo a su desviación estándar de 0.59.

Por otra parte, en la tabla 4 se aprecia que respecto a la variable conflicto el 45.5% percibe tener un alto nivel en la solución de diferencias con otros miembros del cuerpo académico; en tanto que el 54.6% reporta tener dificultades en el desarrollo de estas habilidades.

Tabla 2
Análisis de frecuencia de las variables; éxito y conflicto en los cuerpos académicos.

Variable	Dimensión	Media	Desviación Estándar	Rango	Varianza
Éxito	Estructura (EE)	3.78	0.87	1.90-4.70	0.76
	Soporte organizacional (SO)	3.24	0.87	2.00-4.70	0.76
	Procesos internos (PI)	3.75	0.79	2.40-5.00	0.62
Conflicto	Orientación individual (IND)	3.28	0.59	1.56-3.69	0.35
	Orientación grupal (GR)	3.53	0.48	2.21-3.93	0.23

Nota: Elaboración propia

En la tabla 3 se puede observar que el 54.4% de los profesores percibe un nivel de éxito de sus respectivos cuerpos académicos que va de moderado a bajo; mientras que el 45.6% considera tener un alto nivel de éxito.

Tabla 3
Nivel de percepción del éxito en los cuerpos académicos DACEA-UJAT escala (1-5).

Nivel	Percentil	Valores	N	%
Alto	75	3.64-5.00	5	45.6%
Moderado	50	3.24-3.63	3	27.2%
Bajo	25	2.20-3.23	3	27.2%
Total			11	100%

Nota: Elaboración propia

Tabla 4
Nivel de percepción del conflicto en los cuerpos académico DACEA-UJAT.

Nivel	Percentil	Valores	N	%
Alto	75	3.73-5.00	5	45.5%
Moderado	50	3.53-3.72	3	27.3%
Bajo	25	1.93-3.52	3	27.3%
Total			11	100%

Nota: Elaboración propia

En la tabla 5 se demuestra que existe una correlación positiva entre el éxito del cuerpo académico y el nivel en que éstos manejan los conflictos.

Tabla 5
Correlación de Pearson entre las variables de la investigación.

Variable	M	SD	1	2
1. Éxito	3.59	0.80	-	0.59*
2. Conflicto	3.51	0.55	0.59*	-

Nota. *La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). N=11

En las tablas 6 al 13 se presentan las pruebas de comparación entre grupos y se reportan los hallazgos significativos.

Respecto a las variables sociodemográficas género y grado académico no se encontraron diferencias estadísticamente significativas como se aprecia en la tabla 6 y 7.

Tabla 6
Puntuación de las variables respecto al género.

Variable	Sig.	Decisión
Éxito	1.00	Retener la hipótesis nula
Conflicto	0.10	Retener la hipótesis nula

Nota: Prueba de U Mann-Whitney para muestras independientes. Nivel de significación 0.05.

Tabla 7
Puntuación de las variables respecto al grado académico.

Variable	Sig.	Decisión
Éxito	0.18	Retener la hipótesis nula
Conflicto	0.18	Retener la hipótesis nula

Nota: Prueba de U Mann-Whitney para muestras independientes. Nivel de significación 0.05.

En la tabla 8 se muestra que no existe una diferencia estadísticamente significativa entre los grupos de profesores respecto al estado civil; por lo tanto, se mantiene la hipótesis nula en función del manejo de los conflictos y la percepción del éxito en los equipos de trabajo.

Tabla 8
Puntuación de las variables respecto al estado civil.

Variable	Sig.	Decisión
Éxito	0.32	Retener la hipótesis nula
Conflicto	0.43	Retener la hipótesis nula

Nota: Prueba de U Mann-Whitney para muestras independientes. Nivel de significación 0.05.

En la tabla 9 se observa que la muestra no reportó tener diferencias estadísticamente significativas respecto a la rama de investigación y las variables estudiadas.

Tabla 9
Puntuación de las variables respecto a la rama de investigación.

Variable	Sig.	Decisión
Éxito	0.90	Retener la hipótesis nula
Conflicto	1.00	Retener la hipótesis nula

Nota: Prueba de U Mann-Whitney para muestras independientes. Nivel de significación 0.05.

La tabla 10 muestra que la población tiene una diferencia estadísticamente significativa respecto a los profesores que forman parte del Sistema Estatal de Investigadores y sus habilidades en el manejo de conflictos con una $p=.048$; la media más alta la tienen los profesores que forman parte del SEI con 3.72 y de 2.95 los que no están en este sistema.

Tabla 10
Puntuación de las variables respecto a formar parte del SEI.

Variable	Sig.	Decisión
Éxito	0.194	Retener la hipótesis nula
Conflicto	0.048	Rechazar la hipótesis nula

Nota: Prueba de U Mann-Whitney para muestras independientes. Nivel de significación 0.05.

En la tabla 11 y 12 se puede apreciar que no existen diferencias estadísticamente significativas entre los profesores que forman parte del Sistema Nacional de Investigadores y el nivel de consolidación de sus cuerpos académicos en la universidad; respecto a las variables; éxito y conflictos en los equipos de alto desempeño.

Tabla 11
Puntuación de las variables respecto a formar parte del SIN.

Variable	Sig.	Decisión
Éxito	1.00	Retener la hipótesis nula
Conflicto	0.90	Retener la hipótesis nula

Nota: Prueba de U Mann-Whitney para muestras independientes. Nivel de significación 0.05. SIN=Sistema Nacional de Investigadores. Elaboración propia.

Tabla 12
Puntuación de las variables respecto al nivel de consolidación.

Variable	Sig.	Decisión
Éxito	1.00	Retener la hipótesis nula
Conflicto	0.79	Retener la hipótesis nula

Nota: Prueba de U Mann-Whitney para muestras independientes. Nivel de significación 0.05.

En la tabla 13 se acepta la hipótesis nula puesto que no existen diferencias estadísticamente significativas entre las categorías de contratación de los profesores y las variables éxito y conflicto.

Tabla 13
Puntuación de las variables respecto a la categoría de contratación.

Variable	Sig.	Decisión
Éxito	0.11	Retener la hipótesis nula
Conflicto	0.44	Retener la hipótesis nula

Nota: Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes. Nivel de significación 0.05 Elaboración propia.

Conclusiones

El objetivo del presente estudio ha sido analizar la relación e interacción de los integrantes de los cuerpos académicos de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, se tomaron como referencia estudios previos (Gil, Rico, y Sánchez-Manzanares, 2008) para identificar las relaciones eficaces entre los actores involucrados en el desarrollo de actividades específicas al interior de un grupo, de igual forma se analizaron los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento para identificar el manejo de conflictos en los equipos de trabajo.

Con base en los resultados que se muestran en la tabla 6, en la cual se precisan hallazgos de conflicto y el estado civil, particularmente en la categoría de otro estado civil, con base en ello, Benítez, Medina, y Munduate, (2011), señalan que la organización debe procurar un contexto laboral flexible que fomente el equilibrio entre familia-trabajo, retomando los resultados es posible afirmar que la familia

desempeña un papel fundamental como apoyo a los conflictos laborales del trabajador.

Otro resultado destacado se relaciona con los académicos que se encuentran en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y el éxito en los equipos, arrojando valores estadísticamente significativos, es posible atribuir este dato al manejo adecuado de conflictos y relaciones positivas entre los trabajadores del equipo, en la gran mayoría de los integrantes de académicos con la distinción del SNI, se encuentran profesores con gran experiencia, sin que esto sea sinónimo de una edad madura, a lo que se atribuye el manejo adecuado de las relaciones laborales, de acuerdo con Fuquen (2003) algunas de las principales acciones para el manejo adecuado son: aprender a dialogar, aceptar y escuchar las ideas de los demás y fomentar la actitud de ganar-ganar.

Lista de referencias

- Benítez, M., Medina, F. J., y Munduate, L. (2011). El estudio del conflicto en los equipos de trabajo. Una visión de las contribuciones científicas realizadas en España. *Papeles del Psicólogo*, 32(1).
- Caber, M., Ünal, C., Cengizci, A., y Güven, A. (2019). Conflict management styles of professional tour guides: A cluster analysis. *Tourism Management Perspectives*, 30(February 2018), 89–97. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.02.004>
- Cortés, J., Vera, M., y Cifre, E. (2017). Relación entre la Inteligencia Emocional del Líder y el Flow de su equipo de trabajo. *Rev. Interam. Psicol.*, 34(2), 84–92. <https://doi.org/10.21772/ripo.v34n2a02>
- Fuquen, M. E. (2003). Los conflictos y las formas alternativas de resolución. *Tabula rasa*, (1).
- Gil, F., Sánchez-Manzanares, M., y Rico, R. (2008). Eficacia de equipos de trabajo. *Papeles del Psicólogo*.
- Hammock, G., Richardson, D., Pilkington, C., y Utle, M. (1990). Measurement of conflict in social relationships. *Personality and Individual Differences*, 11(6), 577–583. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(90\)90040-X](https://doi.org/10.1016/0191-8869(90)90040-X)
- Malpica, R., Rossell, R., y Hoffmann, I. (2014). Equipos de trabajo de alto desempeño. *Observatorio Laboral Revista Venezolana, Universidad de Carabobo*, 7(14), 69–83.
- Palamary, R. (2012). Formación de equipos de alto desempeño y estrategias gerenciales en proyectos de empresas publicitarias. *Estudios Gerenciales*, 28(122), 69–81. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(12\)70194-8](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(12)70194-8)
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional*. México.
- Surdez, G., Magaña, D., y Sandoval, C. (2015). Conflicto de rol en profesores universitarios integrantes de cuerpos académicos. *Perfiles Educativos*, 37(147), 103–125. <https://doi.org/10.1016/j.pe.2013.09.001>
- Uribe, A., Molina, J., Contreras, F., Barbosa, D., y Espinosa, J. (2013). Liderar equipos de alto desempeño: un gran reto para las organizaciones actuales. *Universidad & Empresa*, (25), 53–71.
- Weider-Hatfield, D. (1988). Assessing the rahim organizational conflict inventory-II (ROCI-II). *Management Communication Quarterly*, 1(3), 350–366. <https://doi.org/10.1177/0893318988001003005>
- Whetten, D. A. (David A., y Cameron, K. S. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. Pearson Education.