

Conflicto de rol en profesores universitarios integrantes de cuerpos académicos

EDITH GEORGINA SURDEZ PÉREZ* | DENEb ELÍ MAGAÑA MEDINA**
MARÍA DEL CARMEN SANDOVAL CARAVEO***

El conflicto de rol inhibe el desempeño laboral y obstaculiza el logro de metas organizacionales. El objetivo del estudio fue verificar la existencia de conflicto de rol y el nivel de percepción de este problema en los profesores integrantes de cuerpos académicos en una universidad pública estatal de México. Participaron 186 catedráticos afiliados a 64 cuerpos académicos; se utilizó un cuestionario con una escala tipo Likert, con una confiabilidad de .92 de coeficiente de Alpha de Cronbach y cargas factoriales en todas las dimensiones arriba de .60. Los resultados reportan que 75 por ciento de la muestra percibe conflicto de rol, siendo las dimensiones de conflicto por los recursos y conflicto con la normatividad las que mayor nivel reportan. Se concluye que es necesario revisar políticas públicas y programas en materia de evaluación de la calidad académica de los profesores para reducir discrepancias e incongruencias en aspectos de normatividad e indicadores de desempeño.

Role conflict inhibits professional performance and hinders the pursuit of organizational goals. The study's objective was to verify the existence of role conflict and the level at which it is perceived as a problem among faculty professors in a public state university in Mexico. Participants included 186 teachers affiliated with 64 faculties; we used a questionnaire with a Likert-type scale, with Cronbach's alpha reliability coefficient of .92 and factorial loads in all dimensions over .60. The results report that 75 percent of the sample perceive role conflict, reporting the highest levels for dimensions of conflict over resources and conflict with normativity. We conclude that it is necessary to review public policy and programs in the area of assessment of academic quality of professors to reduce discrepancies and inconsistencies in aspects of normativity and performance indicators.

Palabras clave

Educación superior
Profesor-investigador
Evaluación de profesores
Producción académica
Papel del profesor

Keywords

Higher education
Professor-researcher
Assessment of professors
Academic production
Role of the professor

Recepción: 17 de mayo de 2013 | Aceptación: 27 de septiembre de 2013

* Doctora en Gestión Estratégica y Políticas de Desarrollo por la Universidad del Mayab. Profesora investigadora de tiempo completo en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Línea de investigación: gestión y comportamiento organizacional. Publicación reciente: (2012, en coautoría con N. Aguilar, M.C. Sandoval y C.L. Lamoyi), "The Profile of Small Business Owners: Evidence from Mexico", *International Journal of Management and Marketing Research*, vol. 5, núm. 1, pp. 43-53. CE: edith.2109@hotmail.com

** Doctora en Administración-Gestión Socioeconómica por la Universidad del Mayab. Profesora investigadora de tiempo completo en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Línea de investigación: gestión y comportamiento organizacional. Publicación reciente: (2013, en coautoría con N. Aguilar, E.G. Surdez y R.A. Quijano), "Gestión del conocimiento en grupos de investigación en ciencias sociales: caso Universidad Juárez Autónoma de Tabasco", *Revista Internacional de Administración & Finanzas*, vol. 64, núm. 5, pp. 75-93. CE: deneb_72@yahoo.com

*** Doctora en Gestión Estratégica y Políticas de Desarrollo por la Universidad del Mayab. Profesora investigadora de tiempo completo en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Líneas de investigación: comportamiento organizacional y aspectos educativos en estudiantes universitarios. Publicación reciente: (2013, en coautoría con N. Aguilar, E.G. Surdez y S.G. Gómez), "Characteristics of Entrepreneurs of Small Business in Tabasco, Mexico", *Review of Business & Finance Studies*, vol. 4, núm. 1, pp. 23-36. CE: gialca@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

La reorganización de la economía mundial, caracterizada por la globalización de los mercados y las tecnologías basadas en las comunicaciones y la informática, así como la creciente escasez de recursos económicos, lleva a que las organizaciones realicen cambios constantes en la división del trabajo y, por ende, en el contenido de los puestos. Ante esta situación, los trabajadores tienen que enfrentarse a nuevas demandas y hacerles frente en poco tiempo, a veces sin la información y los recursos necesarios (De Arquer *et al.*, 1995). Lo anterior propicia “conflictos de rol”, que es el malestar que experimenta un individuo en una organización por circunstancias de trabajo con las que no está de acuerdo, o que le dificultan su desempeño. En las instituciones de educación superior puede originarse por las demandas hacia el profesorado derivadas del paradigma de calidad académica basado en la productividad y su evaluación, así como en la obtención de certificaciones de calidad (Soto, 1997).

En México, el conflicto de rol en profesores universitarios puede surgir por circunstancias de trabajo que les dificultan su participación en los diversos sistemas de evaluación, los cuales están definiendo el papel y el desempeño deseable de un profesor investigador. Actualmente, los resultados de productividad académica constituyen la base para otorgar apoyos económicos, entre los que podemos mencionar: el Programa de Mejoramiento al Profesorado (PROMEP),¹ a cargo de la Secretaría de Educación Pública (SEP); el Sistema Nacional de Investigadores (SNI),²

que es regulado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) y programas específicos de estímulos al desempeño del personal docente que se instrumentan en el seno de las diferentes instituciones de educación superior del país.³ Estos programas tienen enfoques heterogéneos: el PROMEP enfatiza el equilibrio entre actividades de docencia, tutoría, investigación y gestión académica (SEP, 2013), mientras que el SNI promueve la producción científica y tecnológica (CONACyT, 2013). Todo ello influye en que los docentes busquen diversificar sus labores para cumplir con los requerimientos de los programas.

El conflicto de rol en profesores universitarios debe estudiarse para darle solución, pues en el siglo XXI, una de las principales alternativas para sortear los múltiples y complejos retos que se presentan en la sociedad es la educación superior (Corrales, 2007). A pesar de su gran importancia, el sistema de educación superior puede verse afectado en forma negativa por la existencia de confusión e inconformidad en los profesores investigadores con respecto a las actividades que se les solicita desempeñar. En contraste con la importancia del tema, hay una gran escasez de investigaciones empíricas que estudien este fenómeno; en ese sentido coincidimos con Boardman y Bozeman (2007) en que, a pesar de que la teoría del conflicto de rol tiene alrededor de 50 años, y parece pertinente a las complejidades de las carreras docentes y científicas, sorprendentemente la atención que ha recibido en la investigación sobre los valores y conductas de los investigadores científicos es limitada.

1 “El Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) es un programa estratégico creado para elevar permanentemente el nivel de habilitación del profesorado con base en los perfiles adecuados para cada subsistema de educación superior. Así, al impulsar la superación sustancial en la formación, dedicación y desempeño de los cuerpos académicos de las instituciones se eleva la calidad de la educación superior” (SEP, 2013: s/p).

2 “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 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. En paralelo al nombramiento se otorgan estímulos económicos cuyo monto varía con el nivel asignado” (CONACyT, 2013: s/p).

3 Son estímulos que la Unidad Política y Control Presupuestal de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público otorga, a través de la Secretaría de Educación Pública, al desempeño del personal docente (UJAT, 2013).

Este trabajo tiene como objetivo verificar la existencia de conflictos de rol, y para ello se identificó el nivel de percepción que manifiestan los profesores investigadores de los cuerpos académicos⁴ en una universidad pública estatal de México acerca de dicho fenómeno.

EL CONFLICTO DE ROL

Etiología

Desde 1950 se ha ido constituyendo un cuerpo significativo de literatura e investigación sobre el conflicto de rol, enmarcado en los estudios de comportamiento organizacional; este cuerpo teórico considera dos causas de este fenómeno: aspectos de contexto organizacional y características individuales.

En cuanto a los factores organizacionales que propician la aparición del conflicto de rol, los que aparecen con más frecuencia en la literatura son: demandas conflictivas por parte de superiores y subordinados; expectativas divergentes de personas o grupos relacionados con el rol; sobrecarga de trabajo; participación en actividades relacionadas con el trabajo fuera de las horas de labores regulares; la percepción de que el rol asignado comprende actividades y conductas inútiles y sin contenido; ausencia de conexiones cercanas o satisfactorias con los superiores; falta de estandarización en objetivos y criterios de evaluación como referentes para el desempeño; inadecuada retroalimentación de otros y de las tareas; e insuficiente identidad de la tarea, considerada como la extensión en la cual una persona puede ver el impacto de sus esfuerzos en forma de un producto o servicio visible y completo (esta última referida a la percepción de que no se participa en la toma de decisiones, o cuando compiten las demandas del trabajo y las de vida familiar). Al respecto véase: Jackson y Schuler (1985), Goldan y Chang (1992), De Arquer

et al. (1995), Lloret *et al.* (1995), Slipak (1996), Boardman y Bozeman (2007), Thiagarajan *et al.* (2007), Whalen (2008), Pitney *et al.* (2008), Roethlisberger (1965, cit. por Rizzo *et al.*, 1970), Ironson (1992, cit. por De Arquer *et al.*, 1995), Mayntz (cit. por Hernández, 1994); Miles, 1977 y Van Sell *et al.* (1981, citados por Meliá *et al.*, 1987).

Jackson y Schuler (1985) afirman que diversas formulaciones teóricas aseguran que los factores organizacionales son los que más influyen sobre el conflicto de rol; no obstante, algunas investigaciones sostienen que las características personales pueden conducir a diferencias en la reacción de los individuos ante el mismo contexto. Estos atributos de personalidad son: *locus* de control, que cuando es externo se asocia a altos puntajes de conflicto de rol, y la habilidad de los individuos para satisfacer las expectativas establecidas para él o ella (Jackson y Schuler, 1985; Zepeda y Kruskamp, 2007). Otras como la edad, la escolaridad y la antigüedad han correlacionado débilmente con el conflicto de rol (Jackson y Schuler, 1985).

Consecuencias

La satisfacción laboral es la variable que aparece con mayor frecuencia en los estudios como una consecuencia del conflicto de rol; generalmente se reporta una correlación negativa entre el conflicto y la satisfacción. La fuerza de las correlaciones varía dependiendo del aspecto de satisfacción que se mida, y es más alta con la satisfacción con la tarea y con el supervisor, y más baja con los compañeros, así como con aspectos de remuneración y promoción (Jackson y Schuler, 1985). Varios estudios han reportado el estrés y la ansiedad como una consecuencia del conflicto de rol, con una correlación positiva (Gomley, 2005; Jackson y Schuler, 1985; Kerlin, 2001; Kirk y Wallace, 2004; Goldan y Chang, 1992; Boardman y Bozeman, 2007). Otras

4 "Grupo de profesores-investigadores que desarrollan una o más líneas de generación o aplicación innovadora del conocimiento (LGAC), o líneas innovadoras de investigación aplicada y desarrollo tecnológico (LIIDAT). A la vez, comparten un conjunto de objetivos, intereses y metas académicas comunes" (SEP, 2013: 77).

consecuencias son desgaste emocional y despersonalización (Chen y Miller, 1997; Lorente *et al.*, 2008; Jawahar *et al.*, 2007); disminución de la creatividad (Slipak, 1996); efecto negativo en el compromiso y la participación; ausentismo y moderada correlación negativa con la productividad en el trabajo (Jackson y Schuler, 1985). Así mismo, el conflicto de rol hace más evidentes las relaciones de poder, ya que, como argumenta De la Rosa (2007), cuando el individuo considera que las reglas institucionales lo limitan o contradicen sus valores, puede suceder que los individuos afectados traten de hacer prevalecer otros marcos institucionales sobre el marco institucional de la organización.

EL CONFLICTO DE ROL EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Las circunstancias actuales de trabajo para los profesores universitarios pueden propiciar conflictos de rol. En Europa, la universidad es una institución de la que, por lo general, se espera que todos los profesores desempeñen actividades docentes y de investigación a partes iguales, además de ejercer la función de supervisión de trabajos de doctorado. Asimismo, se considera deseable que los académicos tengan un peso importante en los aspectos académicos de la administración. Lo anterior genera críticas que están relacionadas con los problemas de rol, tales como el hecho de que resulta complicado garantizar la fertilización cruzada de la investigación y la docencia, porque las actividades vinculadas a la docencia a menudo absorben tanto tiempo y dedicación de los académicos, que éstos tienen que relegar la investigación a un segundo plano. Por otra parte, los profesores no siempre pueden reflejar en sus labores de docencia su trabajo de investigación, generalmente por ser éste muy especializado (Teichler, 2010).

En América Latina el conflicto de rol en los profesores investigadores universitarios

puede presentarse como consecuencia de las formas que se han adoptado para dar solución a las recurrentes crisis; estas formas responden a una lógica de racionalizar los insumos a través de una asignación limitada de recursos económicos, humanos y materiales. Derivado de lo anterior se generan condiciones especiales de trabajo para el profesor, ya que tiene que atender a un mayor número de estudiantes por el mismo salario, y desempeñar actividades de investigación para las cuales no siempre se le asignan los recursos necesarios, pero que sí le implican una serie de compromisos, entre ellos, la difusión de resultados y propuestas para mejorar aspectos de algún sistema u organismo. No se puede dejar de considerar este tipo de actividades en el caso del profesorado latinoamericano, ya que están directa o indirectamente relacionadas con su percepción económica; además, puede haber conflicto cuando el profesor no está de acuerdo en que su papel sea realizarlas todas, o no encuentra el tiempo para llevarlas a cabo (Martínez y Preciado, 2009).

En cuanto a estudios empíricos internacionales sobre la presencia de conflictos de rol en diferentes tipos de universidades se puede mencionar el de Malone (2002). El propósito de esta investigación fue explorar las dificultades que experimentaron los profesores de tiempo completo, con experiencia en investigación, en el aprendizaje de sus funciones como miembros de una facultad. La investigación se llevó a cabo en la Universidad de Maryland, College Park, que se encuentra clasificada en el *ranking* Carnegie de instituciones de educación superior como una universidad pública con una alta actividad en investigación. Participaron 44 miembros de la facultad en la que se desarrolló el estudio. Se analizó el estrés, considerando como una de sus causas el conflicto de rol. Los resultados informan que si bien todos los participantes presentaron al menos uno de los factores de estrés organizacional, la mayoría lo hizo sólo en niveles modestos.

Por su parte, el objetivo del estudio de Gomley (2005) fue examinar cómo la organización y el compromiso se ven influidos por el clima organizacional, la ambigüedad de rol y el conflicto de rol. Participaron 45 facultades de enfermería, públicas y privadas, de 26 estados de la Unión Americana, y 316 profesores de tiempo completo con doctorado. Los resultados aportaron evidencia de que los profesores que tenían conflictos de rol estaban menos acoplados a la organización y experimentaban poco goce respecto de las relaciones personales con los colegas. Se consideraron posibles implicaciones en la mejora de la productividad y retención del profesorado, así como existencia de estrés, tensión y baja satisfacción.

A su vez, Boardman y Bozeman (2007) realizaron una investigación sobre tensiones de rol que incluye conflictos de rol en científicos universitarios con responsabilidades en dos ámbitos de trabajo (centros de investigación y departamentos académicos) en los que desempeñan diversas actividades, tales como gestión administrativa para actividades académicas, enseñanza, tutoría, investigación, publicación de artículos, entre otras. Los participantes “en riesgo” de tensión de rol reportaron haber experimentado sobrecarga de trabajo (conflicto de rol inter-remitente) o expectativas de rol incompatibles (conflicto de rol inter-rol) causado por lealtad dual hacia los centros de investigación y los departamentos.

El estudio de Schulz (2013) explora las percepciones de clima organizacional, conflicto de rol, ambigüedad de rol y satisfacción

laboral en los académicos de las universidades de investigación intensiva en el Reino Unido. Los resultados reportan que los tipos de clima organizacional clan, jerárquico y adhocrático se asociaron con menor conflicto de rol, y el primero con altos niveles de satisfacción en el trabajo. Sin embargo, el clima de mercado se asoció con mayores niveles de conflicto de rol.

MÉTODO

El diseño y tipo de estudio es no experimental, transeccional, descriptivo y correlacional; con enfoque cuantitativo.

Población y muestra

La población la constituyen 353 profesores de 64 cuerpos académicos en 11 divisiones académicas de una universidad pública estatal de México, de los cuales 63 por ciento se encontraba en formación (211 profesores), 33 por ciento en consolidación (128 profesores), y únicamente 5 por ciento de los cuerpos académicos estaban consolidados (58 profesores).

El muestreo empleado fue estratificado, tomando como estrato cada una de las divisiones académicas. El número de muestra de cada estrato se tomó de forma proporcional (Scheaffer *et al.*, 1981), con un error de estimación de 5 por ciento y una confiabilidad de 95 por ciento. La selección de los profesores fue sistemática, con la finalidad de incluir en la muestra cuando menos un profesor de cada cuerpo académico; el tamaño de muestra resultante fue de 186 elementos, como se observa en la Tabla 1.

Tabla 1. Muestreo estratificado de las divisiones académicas

División académica	Población	Muestra
División Académica de Ciencias Agropecuarias	44	23
División Académica de Ciencias de la Salud	26	14
División Académica de Ciencias Económico-administrativas	29	16
División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades	28	13
División Académica de Educación y Artes	43	23
División Académica de Ingeniería y Arquitectura	30	16
División Académica de Informática y Sistemas	49	26
División Académica de Ciencias Biológicas	53	28
División Académica de Ciencias Básicas	44	23
División Académica Multidisciplinaria de los Ríos	7	4
Total	353	186

Fuente: elaboración propia.

En relación a la conformación de la muestra, 73 por ciento son hombres y 27 por ciento mujeres; 77 por ciento son casados y el resto solteros; la edad promedio es de 48 años, y es mayoritario el grupo de 40 a 53 años de edad

(55 por ciento). Con relación a la antigüedad, el promedio de años laborados es de 18.5, y es el mayor el grupo de 21 a 30 años, con 37 por ciento de la población, seguido del rango de 11 a 20 años, con 34 por ciento.

Tabla 2. Perfil de roles del profesor por división académica

División académica	SNI		PROMEP		Cargo admvo.	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No
División Académica de Ciencias Agropecuarias	3	20	18	5	3	20
División Académica de Ciencias de la Salud	1	13	9	5	2	12
División Académica de Ciencias Económico-administrativas	1	15	13	3	1	15
División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades	2	11	11	2	1	12
División Académica de Educación y Artes	2	21	17	6	1	22
División Académica de Ingeniería y Arquitectura	2	14	9	7	2	14
División Académica de Informática y Sistemas	0	26	18	8	1	25
División Académica de Ciencias Biológicas	8	20	26	2	5	23
División Académica de Ciencias Básicas	6	17	11	12	3	20
División Académica Multidisciplinaria de los Ríos	0	4	3	1	0	4
Total	25	161	135	51	19	167

Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 2 se presenta una descripción del perfil de roles de la muestra por división académica con respecto al SNI, perfil PROMEP y el desempeño de un cargo administrativo, además de las funciones académicas.

Se aprecia que únicamente 13 por ciento de la muestra son profesores que pertenecen al SNI, el 73 por ciento posee el perfil que señala PROMEP y sólo 10 por ciento desempeña un cargo administrativo en la Universidad en

paralelo con sus funciones académicas. Es importante destacar que la División Académica de Ciencias Biológicas es la que mayor número de profesores en el SNI, perfiles PROMEP y profesores con cargo administrativo reporta, y es un área destacada en actividades de investigación.

Siguiendo la categorización que realiza el PROMEP (SEP, 2013) sobre las áreas del conocimiento, en la Tabla 3 se presenta un desglose del perfil de roles de la población bajo estudio siguiendo este criterio.

Tabla 3. Perfil de roles del profesor por área del conocimiento de acuerdo a la clasificación del PROMEP

Área del conocimiento	SNI		PROMEP		Cargo admvo.	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Área 1. Agropecuarias	3	24	21	6	3	24
Área 2. Biología y Química	9	33	35	7	7	35
Área 3. Naturales y exactas	6	17	11	12	3	20
Área 4- Sociales y administrativas	3	26	24	5	2	27
Área 5. Ingeniería y tecnología	2	40	27	15	3	39
Área 6. Educación, humanidades y artes	2	21	17	6	1	22
Total	25	161	135	51	19	167

Fuente: elaboración propia.

Se aprecia que la mayor parte del perfil coincide con la distribución por división académica, pues el área de Biología y Química es la que tiene mayor número de profesores con cargos administrativos, miembros del SNI y perfil PROMEP.

Instrumento

Para fines de este estudio se realizó una traducción y adaptación del cuestionario de Rizzo *et al.* (1970), considerando el contexto de trabajo de los docentes universitarios afiliados a cuerpos académicos; dicho instrumento se fue transformando a lo largo de dos

proyectos de investigación (Magaña *et al.*, 2009a; Magaña *et al.*, 2009b) y del trabajo de Surdez (2013).

El cuestionario está conformado por dos secciones: la primera parte incluye variables sociodemográficas, dos con relación a la organización (la antigüedad y división académica en la que labora); tres con respecto al individuo (sexo, edad y estado civil); y tres sobre acreditaciones y cargos administrativos (acreditar el perfil PROMEP, pertenecer al SNI y desempeñar cargos administrativos). La segunda parte mide la variable conflicto de rol a través de cinco dimensiones (Tabla 4).

Tabla 4. Especificaciones de la variable conflicto de rol

Dimensión	Definición operacional
Demandas normativas	Conflicto entre las expectativas personales y las demandas de trabajo en forma de normas incompatibles.
Valores	Conflicto con los valores personales y estándares internos de desempeño que el individuo ha definido para su rol de comportamiento.
Relaciones	Conflicto entre comportamientos diferentes o incompatibles, o cambios en el comportamiento en función de la situación.
Recursos	Conflicto con los recursos recibidos para desempeñar el rol.
Capacidades	Conflicto con la capacidad personal para el desempeño del rol.

Fuente: elaboración propia con base en Surdez, 2013.

Con relación a los valores de confiabilidad y validez, se evaluó la confiabilidad a través del coeficiente de Alpha de Cronbach, que reporta un valor de .926; y la validez, con el análisis factorial exploratorio con rotación varimax, el cual presenta cargas factoriales por arriba de .60 (Tabla 5). Estos valores indican que los reactivos están altamente correlacionados y sustentan teóricamente el

constructo de cada dimensión (Hair *et al.*, 1999; Kline, 1994; Spector, 1992, citados en Morales, 2011).

El instrumento está compuesto de cinco reactivos por dimensión, redactados en términos de acontecimientos indeseables con relación a la variable, de manera que estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con ellos reflejaría una situación de conflicto de rol.

Tabla 5. Análisis factorial con rotación varimax de la variable conflicto de rol

Reactivos	Demandas normativas	Valores	Relaciones	Recursos	Capacidades
1. Trabajo con normas contradictorias	.801	.234	.021	.183	.183
2. La normatividad dificulta la realización eficiente de mi trabajo	.852	.133	.088	.179	.132
3. Las diferencias en la normatividad entre los sistemas de evaluación dificultan el logro de mis metas	.802	.160	.145	.259	.165
4. Los indicadores de los diversos sistemas de evaluación son contradictorios	.746	.137	.166	.332	.001
5. Se me han asignado obligaciones que generan conflicto con mis valores personales	.268	.766	.052	.116	.220
6. Me siento forzado a realizar actividades que no me agradan	.279	.694	.119	.205	.269
7. Lograr los estándares de desempeño exigidos está afectando negativamente mis valores personales	.050	.814	.147	.178	.201
8. Me obligan a realizar acciones contrarias a mis valores	.141	.877	.164	.119	.116

Tabla 5. Análisis factorial con rotación varimax de la variable conflicto de rol (continuación)

Reactivos	Demandas normativas	Valores	Relaciones	Recursos	Capacidades
9. Prefiero trabajar de forma autónoma que con los miembros del cuerpo académico	-.022	.233	.649	.227	.025
10. Me incomoda la forma de trabajar de algún miembro del cuerpo académico	.104	-.029	.837	.139	.108
11. Es difícil el trabajo en equipo en el cuerpo académico	.155	.099	.893	.024	.033
12. Es difícil llegar a consensar acuerdos en el cuerpo académico	.115	.151	.894	-.021	.135
13. Me solicitan realizar trabajos para los cuales no recibo apoyo económico	.313	.250	.065	.683	.178
14. Tengo que utilizar dinero propio para cumplir mis actividades	.276	.130	.040	.774	.115
15. Me piden trabajos sin los materiales para realizarlos	.137	.182	.108	.800	.190
16. Los recursos son entregados fuera de tiempo	.238	.059	.166	.677	.208
17. Me asignan trabajo sin proporcionarme la capacitación necesaria	.140	.170	.182	.327	.688
18. Me siento comprometido a aceptar trabajo sin el perfil para realizarlo	-.021	.155	.059	.129	.791
19. Me asignan actividades sin tomar en cuenta mis competencias	.251	.249	.031	.137	.796
20. Me asignan actividades que no corresponden a mi área de especialidad	.157	.166	.079	.123	.863

Fuente: elaboración propia.

RESULTADOS

Los niveles de conflicto de rol se obtuvieron de los puntajes obtenidos en la escala de conflicto de rol que fueron analizados, en primer término, a través de la distribución de frecuencias. Al respecto, se observa una

distribución normal con un valor mínimo registrado de 20 y un valor máximo de 100, así como una media de 52.27. Con la finalidad de establecer categorías de análisis se decidió identificar los cuartiles de la distribución y se derivaron las categorías presentadas en la Tabla 6.

Tabla 6. Niveles de conflicto de rol, rango de valores (escala 20-100)

Nivel de conflicto	Percentil	Rango	%
Sin conflicto	25	Valores \leq 41	25
Bajo	50	42 - 51	27
Moderado	75	52 - 62	24
Alto	100	Valores \geq 63	24

Fuente: elaboración propia.

El 75 por ciento de la población bajo estudio aprecia conflicto de rol en las dimensiones bajo estudio; 24 por ciento en un nivel alto. En la Tabla 7 se presentan los resultados de un

análisis más directo sobre las áreas del conocimiento en los niveles de conflicto por área del conocimiento.

Tabla 7. Niveles de conflicto de rol por área del conocimiento según clasificación del PROMEP, rango de valores (escala 20-100)

Área del conocimiento	Sin conflicto (%)	Bajo (%)	Moderado (%)	Alto (%)
Área 1. Agropecuarias	37	22	19	22
Área 2. Biología y Química	26	36	19	19
Área 3. Naturales y exactas	9	35	43	13
Área 4. Sociales y administrativas	17	21	28	34
Área 5. Ingeniería y tecnología	38	29	19	14
Área 6. Educación, humanidades y artes	13	13	22	52
Total	25	27	24	24

Fuente: elaboración propia.

Como puede verse, el área 6 es la que refleja mayor nivel de conflicto, mientras que la que menos conflicto reporta es el área 5.

Los tipos de conflicto de rol se identificaron a través de un análisis estadístico descriptivo con el que se identificó en qué dimensiones es más evidente el conflicto (Tabla 8).

Tabla 8. Análisis descriptivo de las cinco dimensiones que conforman el conflicto de rol

Dimensiones	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desviación típica
Conflicto con las demandas normativas	186	18.00	2.00	20.00	11.73	4.530
Conflicto con los valores	186	17.00	3.00	20.00	8.43	4.148
Conflicto con los recursos	186	16.00	4.00	20.00	12.65	4.213
Conflicto con las relaciones	185	17.00	3.00	20.00	9.80	4.410
Conflicto con las capacidades	185	16.00	4.00	20.00	9.76	3.944

Fuente: elaboración propia.

Como se observa en la Tabla 8, la media más alta se reporta en la dimensión de conflicto con los recursos; también presenta una media alta la dimensión de conflicto con las normas, y la más baja el conflicto con los valores. En cuanto a la desviación estándar, la dimensión más dispersa es el conflicto con las normas y la menos dispersa es el conflicto con las capacidades.

En las dimensiones conflicto con los recursos y conflictos con las demandas normativas se identificaron los reactivos que presentan las

medias más altas, en un rango de valores de 1 a 5, para conocer las percepciones de los profesores sobre este fenómeno. El conflicto por los recursos se presenta principalmente porque los apoyos económicos son entregados fuera de tiempo y por tanto los profesores tienen que utilizar recursos propios para realizar las actividades académicas. Esta situación se hace evidente porque las medias más altas se presentaron en el reactivo 16 “Los recursos son entregados fuera de tiempo” y en el 12 “Tengo que utilizar dinero propio para cumplir mis actividades” (Tabla 9).

Tabla 9. Análisis descriptivo de los que miden la dimensión de conflicto con los recursos

Reactivos	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
13. Me solicitan realizar trabajos para los cuales no recibo apoyo económico	186	4	1	5	2.89	1.387
14. Tengo que utilizar dinero propio para cumplir mis actividades	186	4	1	5	3.33	1.313
15. Me piden trabajos sin los materiales para realizarlos	185	4	1	5	3.05	1.246
16. Los recursos son entregados fuera de tiempo	184	4	1	5	3.43	1.222

Fuente: elaboración propia.

El conflicto con las demandas normativas se percibe principalmente asociado a los indicadores y la normatividad de los diversos sistemas de evaluación. Esta situación se hace evidente porque las medias más altas se presentaron en

el reactivo 4 “Los indicadores de los diversos sistemas de evaluación son contradictorios” y en el reactivo 3 “Las diferencias en la normatividad entre los sistemas de evaluación dificultan el logro de mis metas” (Tabla 10).

Tabla 10. Análisis descriptivo de los que miden la dimensión de conflicto con las demandas normativas

Reactivos	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Dev. típ.
1. Trabajo con normas contradictorias	185	4	1	5	2.79	1.274
2. La normatividad dificulta la realización eficiente de mi trabajo	183	4	1	5	3.00	1.262
3. Las diferencias en la normatividad entre los sistemas de evaluación dificultan el logro de mis metas	181	4	1	5	3.02	1.243
4. Los indicadores de los diversos sistemas de evaluación son contradictorios	184	4	1	5	3.10	1.285

Fuente: elaboración propia.

Para analizar la relación entre las características sociodemográficas y las dimensiones del cuestionario de ambigüedad de rol se empleó el análisis de varianza ANOVA para la edad y la antigüedad; y la prueba *t* para analizar el sexo, el estado civil, la acreditación del perfil PROMEP, la vigencia en el SNI y el desempeño de algún cargo administrativo. Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para analizar la relación entre las variables sociodemográficas edad y antigüedad, y las dimensiones del conflicto de rol. Lo anterior porque estudios previos sobre grupos de investigación (Rosas *et al.*, 2008), han encontrado que el nuevo perfil deseable para el profesor universitario, derivado de las políticas

públicas en materia de educación, puede no ser muy claro para los profesores con muchos años de trayectoria en la institución, lo cual provoca conflictos de rol.

Los resultados reflejan que no existe evidencia de una diferencia estadísticamente significativa entre hombres y mujeres; entre casados y solteros; entre los que acreditan el SNI o no, con respecto a las dimensiones del conflicto de rol. Sin embargo, se observa una diferencia estadísticamente significativa para los rangos de edad establecidos con respecto a la dimensión conflicto con los valores, y son los profesores de 68 años en adelante los que presentan mayor nivel de conflicto (Tabla 11).

Tabla 11. Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de conflicto de rol por rango de edad

Dimensión	Rangos de edad	N	Media	Desviación típica	F	Sig.
Conflicto con las normas					.580	.629
	26 a 39	26	10.84	4.50		
	40 a 53	97	11.95	4.23		
	54 a 67	50	11.46	5.22		
	68 a 81	3	13.33	2.30		
Conflicto con los valores					2.782	.043*
	26 a 39	26	6.92	3.21		
	40 a 53	97	8.50	3.91		
	54 a 67	50	8.62	4.53		
	68 a 81	3	13.33	2.30		
Conflicto con los recursos					1.156	.328
	26 a 39	26	11.26	4.71		
	40 a 53	97	12.68	4.13		
	54 a 67	50	12.54	4.12		
	68 a 81	3	15.00	2.00		
Conflicto con las relaciones					1.100	.351
	26 a 39	26	8.69	4.39		
	40 a 53	97	9.42	4.02		
	54 a 67	49	10.46	4.71		
	68 a 81	3	9.66	6.42		
Conflicto con las capacidades					.388	.761
	26 a 39	26	9.19	3.93		
	40 a 53	97	10.02	3.84		
	54 a 67	49	9.53	3.99		
	68 a 81	3	10.00	4.00		

* $p < .05$

Fuente: elaboración propia.

En relación a los rangos de antigüedad, la dimensión sobre las relaciones personales mostró una diferencia significativa, y es el

rango entre 21 y 30 años el que mayor nivel de conflicto reporta (Tabla 12).

Tabla 12. Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de conflicto de rol por rango de antigüedad

Dimensión	Antigüedad	N	Media	Desviación típica	F	Sig.
Conflicto con las normas					.432	.730
	1 a 10	36	11.63	4.64		
	11 a 20	64	12.09	4.56		
	21 a 30	70	11.30	4.71		
	31 a 45	13	12.38	3.73		
Conflicto con los valores					1.317	.270
	1 a 10	36	7.41	3.44		
	11 a 20	64	8.28	3.79		
	21 a 30	70	9.08	4.79		
	31 a 45	13	8.46	4.05		
Conflicto con los recursos					1.052	.371
	1 a 10	36	11.55	4.60		
	11 a 20	64	13.00	4.15		
	21 a 30	70	12.92	4.21		
	31 a 45	13	12.46	3.73		
Conflicto con las relaciones					2.795	.042*
	1 a 10	36	8.63	3.12		
	11 a 20	64	9.32	4.60		
	21 a 30	69	10.98	4.61		
	31 a 45	13	9.84	4.57		
Conflicto con las capacidades					.847	.470
	1 a 10	36	9.05	4.14		
	11 a 20	64	10.17	3.74		
	21 a 30	69	9.81	4.13		
	31 a 45	13	8.84	3.05		

* $p < .05$

Fuente: elaboración propia.

Asimismo, se encontró una diferencia estadísticamente significativa entre los profesores que acreditan el perfil PROMEP y los que no en relación al conflicto con las

demandas normativas, y son los que lo poseen los que presentan el conflicto, aunque únicamente en lo que se relaciona con las normas (Tabla 13).

Tabla 13. Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de conflicto de rol sobre la acreditación del perfil PROMEP

Dimensión	PROMEP	N	Media	Desviación típica	t	Sig. (bilateral)
Conflicto con las normas					1.992	.048*
	Sí	135	12.12	4.57		
	No	50	10.64	4.32		
Conflicto con los valores					-1.637	.103
	Sí	135	8.11	4.00		
	No	50	9.24	4.48		
Conflicto con los recursos					.035	.972
	Sí	135	12.64	4.32		
	No	50	12.62	3.96		
Conflicto con las relaciones					-.693	.489
	Sí	134	9.67	4.43		
	No	50	10.18	4.41		
Conflicto con las capacidades					.074	.941
	Sí	134	9.76	4.06		
	No	50	9.72	3.68		

* $p < .05$

Fuente: elaboración propia.

El análisis arrojó también una diferencia estadísticamente significativa entre los profesores con cargos administrativos con respecto a los que no los tienen en las dimensiones conflicto con los valores y conflicto con los

recursos, y son los que no tienen un puesto administrativo los que presentan las medias más altas en el conflicto de valores y el conflicto con los recursos (Tabla 14).

Tabla 14. Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de conflicto de rol sobre el desempeño de un cargo administrativo

Dimensión	Cargo admvo.	N	Media	Desviación típica	t	Sig. (bilateral)
Conflicto con las normas					-1.713	.088
	Sí	19	10.05	4.684		
	No	167	11.92	4.486		
Conflicto con los valores					-2.392	.024*
	Sí	19	6.89	2.766		
	No	167	8.60	4.248		
Conflicto con los recursos					-2.287	.017**
	Sí	19	10.57	3.656		
	No	167	12.88	4.217		
Conflicto con las relaciones					-.510	.611
	Sí	19	9.31	3.844		
	No	166	9.86	4.477		
Conflicto con las capacidades					-1.947	.053
	Sí	19	8.10	3.998		
	No	166	9.95	3.906		

* $p < .05$, ** $p < .01$

Fuente: elaboración propia.

En relación a las áreas del conocimiento en las que el PROMEP divide a los cuerpos académicos, los resultados se presentan en la Tabla 15.

Tabla 15. Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de conflicto de rol por áreas del conocimiento, de acuerdo a la clasificación del PROMEP

Dimensión	Área del conocimiento	N	Media	Desviación típica	F	Sig.
Conflicto con las normas	Área 1. Agropecuarias	27	10.30	4.45	2.190	.057
	Área 2. Biología y Química	42	11.76	4.49		
	Área 3. Naturales y exactas	23	13.00	3.50		
	Área 4. Sociales y administrativas	29	12.69	4.95		
	Área 5. Ingeniería y tecnología	42	10.55	4.07		
	Área 6. Educación, humanidades y artes	23	13.04	5.23		
Conflicto con los valores	Área 1. Agropecuarias	27	8.00	3.83	2.932	.014*
	Área 2. Biología y Química	42	7.43	2.92		
	Área 3. Naturales y exactas	23	9.09	4.13		
	Área 4. Sociales y administrativas	29	8.48	4.42		
	Área 5. Ingeniería y tecnología	42	7.83	3.90		
	Área 6. Educación, humanidades y artes	23	11.13	5.50		
Conflicto con los recursos	Área 1. Agropecuarias	27	12.74	4.17	4.025	.002**
	Área 2. Biología y Química	42	11.76	3.89		
	Área 3. Naturales y exactas	23	14.09	3.45		
	Área 4. Sociales y administrativas	29	13.34	4.62		
	Área 5. Ingeniería y tecnología	42	10.98	3.94		
	Área 6. Educación, humanidades y artes	23	14.91	4.19		
Conflicto con las relaciones	Área 1. Agropecuarias	26	8.35	3.21	3.718	.003**
	Área 2. Biología y Química	42	9.69	4.33		
	Área 3. Naturales y exactas	23	9.39	4.12		
	Área 4. Sociales y administrativas	29	10.62	4.52		
	Área 5. Ingeniería y tecnología	42	8.81	3.87		
	Área 6. Educación, humanidades y artes	23	12.87	5.46		

Tabla 15. Comparación de las medias poblacionales de cada dimensión de conflicto de rol por áreas del conocimiento, de acuerdo a la clasificación del PROMEP (continuación)

Dimensión	Área del conocimiento	N	Desviación		F	Sig.
			Media	típica		
Conflicto con las capacidades					1.691	.139
	Área 1. Agropecuarias	26	10.46	4.13		
	Área 2. Biología y Química	42	8.93	3.92		
	Área 3. Naturales y exactas	23	8.91	2.61		
	Área 4. Sociales y administrativas	29	10.86	4.51		
	Área 5. Ingeniería y tecnología	42	9.29	3.77		
	Área 6. Educación, humanidades y artes	23	10.83	4.14		

* $p < .05$, ** $p < .01$

Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 15 se observa que las dimensiones sobre el conflicto con las relaciones, los recursos y los valores reportan diferencias significativas entre las áreas, y es el área 6 la que mayor nivel de conflicto reporta en dichas dimensiones.

Al relacionar las dimensiones de la variable se reportó una correlación positiva a un nivel de significancia de .05 de la edad con la dimensión conflicto de valores de $r^2=.191$ y la dimensión conflicto con las relaciones de $r^2=.169$. En cuanto a la variable antigüedad, ésta registró únicamente una correlación positiva con la dimensión de conflicto con las relaciones de $r^2=.181$. Los valores reportados de la correlación son débiles, por lo que no puede considerárseles concluyentes (Hernández *et al.*, 2006).

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La investigación permitió conocer que el nivel de conflicto de rol que perciben los profesores investigadores de la muestra es moderado, sin embargo, el estudio da evidencia de que una cuarta parte de los profesores presenta un elevado nivel de conflicto de rol. Este resultado coincide con el estudio de Boardman y Bozeman (2007), en el que se reporta el fenómeno de conflicto de rol en académicos que

desempeñan diversas actividades, tales como funciones administrativas, enseñanza, tutoría, investigación, publicación de artículos, entre otras, que es el caso de los profesores de la muestra.

Los tipos de conflicto que predominan son aquellos relacionados con los recursos y con las demandas normativas, y son menos evidentes los que tienen que ver con las relaciones personales, los valores y las capacidades. La principal percepción sobre el conflicto con los recursos es que se origina debido a que éstos son entregados fuera de tiempo y, por tanto, el profesor tiene que hacer uso de sus ingresos, temporalmente, para realizar actividades académicas que se valoran en los diversos sistemas de estímulos económicos. Estos resultados coinciden con los que menciona Paula (2005) sobre circunstancias organizacionales asociadas al conflicto de rol que ocasionan insatisfacción en profesores, entre las que refiere la falta de recursos económicos y humanos para ejercer el trabajo; y con los argumentos de Meliá *et al.* (1987) sobre el conflicto surgido por no poder realizar una tarea a causa de que la empresa no facilita los suficientes medios y recursos, situación que mantiene una fuerte relación negativa con la satisfacción general.

En relación a la normatividad, los profesores perciben que el conflicto se genera por la

contradicción en los indicadores que miden su desempeño entre los diversos sistemas de evaluación, lo que obstaculiza el logro de sus metas. Este resultado se explica por las diferencias de enfoque de los organismos evaluadores de la productividad de los académicos más importantes en México: la SEP con el PROMEP y el CONACyT con el SNI, pues mientras el primero tiene un enfoque de equilibrio entre la docencia, la investigación, la tutoría y la gestión (SEP, 2013), el segundo está centrado esencialmente en evaluar indicadores sobre el desempeño en investigación y desarrollo tecnológico (CONACyT, 2013). En este sentido se coincide con los resultados de Magaña y Sánchez (2008), quienes identificaron circunstancias que provocan conflictos y ambigüedad de rol en investigadores adscritos a instituciones de educación superior (como por ejemplo las diferencias para asignar puntuación a la productividad de los profesores entre los diversos sistemas de evaluación) y con Lloret *et al.* (1995), quienes señalan como causa de conflicto de rol la falta de estandarización en criterios de evaluación como referentes para el desempeño.

Los resultados sobre las diferencias que se presentan en las variables edad y antigüedad, así como la correlación positiva entre la edad y el conflicto de rol con los valores, se explican por las diferencias entre el perfil docente tradicional del profesor universitario, y el nuevo papel que ha de desempeñar, acorde con los nuevos sistemas de evaluación de la calidad del trabajo académico: el nuevo perfil es mucho más amplio y requiere de capacidades que lleva años desarrollar, muchas de las cuales no son prioritarias para los profesores que están próximos al tiempo de su jubilación. El conflicto surge cuando se les pide a los maestros que realicen labores que, de acuerdo con su percepción, no se les deberían exigir (Rosas *et al.*, 2008), además de que no existen normas institucionales que las sustenten.

Con respecto a la diferencia estadísticamente significativa y la correlación positiva

entre la antigüedad y el conflicto con las relaciones personales, que se intensifica en aquellos profesores que tienen entre 21 y 30 años, estos resultados reflejan la dificultad de los profesores para aceptar y adaptarse a los nuevos esquemas de actividad académica, en los que predominan los trabajos colaborativos y de redes, ya que por años han preferido y reportado productividad individual. Chehaibar *et al.* (2007) señalan que los cuerpos académicos tienen mayor aceptación entre los jóvenes académicos, quienes ya se están incorporando con los perfiles deseables, pero esto no es igual en las plantas académicas envejecidas, debido a que este tipo de colaboración no es objeto de su interés.

Los resultados también indican que los profesores que no comparten responsabilidades en los ámbitos académico y administrativo son más propensos a padecer conflictos de rol con los valores. Para poder explicar este resultado se requiere indagar sobre las actividades que entran en conflicto con sus valores y las razones por las cuales esto se genera, ya que no se tienen evidencias de los factores que están provocando este fenómeno. También son estos profesores quienes presentan la media más alta en conflicto con los recursos, sin embargo, este resultado puede explicarse por el hecho de que generalmente los profesores que pertenecen a grupos de investigación, sólo laboran en la universidad, es decir, no tienen fuentes adicionales de ingresos de forma permanente; es por ello que están sujetos a la aprobación de proyectos y a los resultados de la evaluación de su productividad.

Entre los resultados que más se destacan por las diferencias presentadas en casi todas las dimensiones del conflicto de rol, es el que se da por área del conocimiento, en donde se encontraron diferencias significativas en casi todas las dimensiones medidas. Este resultado puede analizarse a la luz de las teorías del institucionalismo sociológico (Powell y Dimaggio, 1999), pues las universidades públicas estatales en México han tenido que

incorporar estructuras isomorfas en su modelo educativo en función de las normas de evaluación que la Secretaría de Educación Pública (SEP, 2013) ha generado, a través del PROMEP, para otorgarles financiamiento. Bajo esta lógica dichas universidades han logrado desarrollarse institucionalmente, en la medida en que sus profesores cumplen las reglas de operación de dicho programa, tanto para la habilitación y reconocimiento del perfil PROMEP, como para lograr que los cuerpos académicos de los cuales son miembros se consoliden y pertenezcan a redes temáticas.

En este proceso, los profesores han incorporado una forma de organización académica y de trabajo colectivo diferente al concebido por sus propias estructuras orgánicas y procesos internos, al institucionalizar la figura del perfil PROMEP y los cuerpos académicos, es decir, reinstitucionalizan los procesos de sus funciones sustantivas inicialmente concebidas, como la docencia, lo que genera conflicto en las áreas que no han logrado concebir su perfil de acuerdo a sus nuevas funciones.

Chehaibar *et al.* (2007) plantean que la conformación de los cuerpos académicos respondió a políticas federales que ya estaban incorporadas en algunas comunidades académicas, particularmente la pertenencia al SNI, lo que derivó en cuerpos académicos ficticios, donde se “sumaron” profesores que no realizaban investigación ni se reunían colegiadamente. El hecho de que los profesores del área de Educación, humanidades y artes sean los que mayor nivel de conflicto reflejan de manera general, está relacionado con sus funciones tradicionales, como la docencia.

Sin embargo, el conflicto de rol en el profesor no produce el abandono de las actividades porque sus ingresos económicos dependen en gran medida del logro y cumplimiento de los indicadores de desempeño que consideran diversos programas, como el PROMEP y el SNI. De tal forma, los profesores aceptan, en el aspecto de relaciones de poder, que sus intereses son afectados sólo parcialmente por las instituciones, ya

que encuentran ciertos beneficios que conlleva el aceptar las condiciones que se les imponen (De la Rosa, 2007). Esto, empero, no exime al profesor de padecer las consecuencias de conflicto de rol, como son el estrés y el desgaste emocional, y la despersonalización e insatisfacción laboral que pueden conducir al deterioro del clima de trabajo y de la práctica académica, así como de su salud física y emocional.

Este estudio revela la importancia de revisar las políticas públicas y los programas en materia de evaluación de la calidad académica para reducir discrepancias e incongruencias en aspectos de normatividad e indicadores de desempeño; derivado de esto, establece la necesidad de que al interior de las instituciones de educación superior se actualicen las estructuras orgánicas y se revisen aspectos de normatividad para evitar la duplicación de trabajo y la sobrecarga de roles. En este sentido, Sandoval (2012) propone que se establezca una homologación en los parámetros de evaluación del Programa Institucional de Estímulos al Desempeño del Personal Docente con las actividades consideradas importantes tanto para el SNI como para el PROMEP. Por otra parte, es importante que en las universidades se examinen aspectos de planeación y procedimientos para agilizar el acceso a los recursos para el desempeño de las actividades académicas de los profesores. Lo anterior para contrarrestar el conflicto de rol y sus efectos negativos en la satisfacción laboral, y mejorar las posibilidades de las instituciones educativas para contribuir a la formación de recursos humanos y a la generación de conocimientos.

Si bien el estudio contribuye con datos primarios sobre el conflicto de rol en profesores universitarios de cuerpos académicos, se hace necesario continuar esta línea de investigación hacia estudios de mayor alcance geográfico y variables no consideradas aquí, con la finalidad de brindar evidencia de la problemática que permita proponer reformas a las políticas de evaluación del quehacer docente y de investigación en el país.

REFERENCIAS

- BOARDMAN, Craig y Barry Bozeman (2007), "Role Strain in University Research Centers", *Journal of Higher Education*, vol. 78, núm. 4, pp. 430-463.
- CHEHAIBAR, Lourdes M., Ángel Díaz-Barriga y Javier Mendoza (2007), "Los programas integrales de fortalecimiento institucional. Apuntes para una evaluación desde las universidades", *Perfiles Educativos*, vol. XXIX, núm. 117, pp. 41-67, en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S0185-26982007000300003&lng=es&nrm=iso&tlng=es (consulta: 13 de septiembre de 2013).
- CHEN, Margaret y Gery Miller (1997), "Teacher Stress: A review of the international literature", *Information Analyses*, núm. 70, en: <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED410187.pdf> (consulta: 3 de abril de 2013).
- CONACYT (2013), "Sistema Nacional de Investigadores: ¿qué es?", en: <http://www.conacyt.gob.mx/Paginas/InicioNueva.aspx> (consulta: 5 de abril de 2013).
- CORRALES, Salvador (2007), "La misión de la universidad en el siglo XXI", *Razón y Palabra*, núm. 57, en: <http://www.razonypalabra.org.mx/antiores/n57/scorrales.html> (consulta: 3 de mayo de 2013).
- DE ARQUER, María I., Félix M. Daza y Clotilde Nogareda (1995), "Ambigüedad y conflicto de rol", *Notas Técnicas de Prevención* (edición electrónica) (NTP-e 388), en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_388.pdf (consulta: 22 de marzo de 2013).
- DE LA ROSA, Ayuzabet (2007), "Poder, ambigüedad e institución: re-pensando la concepción tradicional de las relaciones de poder en el análisis organizacional", *Administración y Organizaciones*, vol. 18, núm. 1, pp. 11-29, en: http://148.206.107.15/biblioteca_digital/estadistica.php?id_host=6&tipo=ARTICULO&id=5046&archivo=9-325-5046npy.pdf&titulo=Poder,%20ambigüedad%20e%20institución (consulta: 27 de septiembre de 2013).
- Gobierno de México-SEP (2013, 28 de febrero), "Acuerdo número 678 por el que se emiten las reglas de operación del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional", *Diario Oficial de la Federación*, en: <http://promep.sep.gob.mx/> (consulta: 13 de septiembre de 2013).
- GOLDAN, Paul y Derray Chang (1992), "The Consequences of Role Conflict and Role Ambiguity among Junior High School Administrators in Taiwan", trabajo presentado en The Annual Meeting of the American Educational Research Association, San Francisco, 20 al 24 de abril de 1992.
- GOMLEY, Denise K. (2005), *Organizational Climate, Role Ambiguity, Role Conflict and Nurse Faculty Work Role Balance: Influence on organizational commitment and turnover intention*, Tesis de Doctorado, The College of Nursing, University of Cincinnati.
- HERNÁNDEZ, Roberto, Carlos Fernández y Pilar Baptista (2006), *Metodología de la investigación*, México, McGraw Hill.
- HERNÁNDEZ, Sergio (1994), *Introducción a la administración. Un enfoque teórico práctico*, México, McGraw-Hill.
- JACKSON, Susan E. y Randall S. Schuler (1985), "A Meta-Analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Settings", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 36, núm. 1, pp. 16-78.
- JAWAHAR, I.M., Thomas H. Stone y Jennifer L. Kismore (2007), "Role Conflict and Burnout: The direct and moderating effects of political skill and perceived organizational support on burnout dimensions", *International Journal of Stress Management*, vol. 14, núm. 2, pp. 142-159, en: <http://www2.cob.ilstu.edu/mpdumler/burnout.pdf> (consulta: 2 de abril de 2013).
- KERLIN, Timothy J. (2001), *A Comparison of Role Task/Environment Stress Experienced by Beginning Academic and Career-Technical Teachers in Southwestern Ohio Career-Schools*, Tesis de Doctorado, Oxford, Ohio, Miami University.
- KIRK-Brown, Andrea y Debra Wallace (2004), "Predicting Burnout and Job Satisfaction in Work Place Counselors: The influence of rol stressors, job challenge, and organizational knowledge", *Journal of Employment Counseling*, vol. 41, núm. 1, pp. 29-37.
- LORENTE, Laura, María Salanova, Isabel Martínez y Wilmar Shaufeli (2008), "Extension of the Job Demands-Resources Model in the Prediction of Burnout and Engagement among Teachers Over Time", *Psicothema*, vol. 20, núm. 3, pp. 354-360, en: <http://www.redalyc.org/toc.oa?id=727&numero=10175> (consulta: 4 de abril de 2013).
- LLORET, Susana, Vicente González y José M. Peiró (1995), "El estrés de rol en enfermeras, un modelo causal", *Revista de Psicología General y Aplicada*, vol. 48, núm. 3, pp. 393-405, en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2161481> (consulta: 4 de abril de 2013).

- MAGAÑA, Deneb E. y Pedro Sánchez (2008), "Síndrome de desgaste emocional en investigadores mexicanos", *Interamerican Journal of Psychology*, vol. 42, núm. 2, pp. 353-362, en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3253622> (consulta: 4 de abril de 2013).
- MAGAÑA, Deneb E., Pedro A. Sánchez y Jorge A. Rosas (2009a), "Síndrome de desgaste emocional y su relación con el conflicto y ambigüedad de rol en el profesor investigador de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco", informe de investigación final-PROMEP 20080783, Villahermosa (Tabasco), UJAT.
- MAGAÑA, Deneb E., Jorge A. Rosas, Clara L. Lamoyi, Norma Aguilar, Edith G. Surdez, María del Carmen Sandoval y Candelaria Guzmán (2009b), "Factores organizacionales relacionados al síndrome de desgaste emocional en los cuerpos académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco", primer informe de investigación-CONACyT-SSECTORIAL 00000000080973, Villahermosa (Tabasco), UJAT.
- MALONE, Rhonda J. (2002), *Tenure-Track Faculty Socialization: The presence and effects of role ambiguity role, role conflict and role overload*, Tesis de Doctorado, College Park, University of Maryland.
- MARTÍNEZ, Susana y María de Lourdes Preciado (2009), "Consecuencias de las políticas neoliberales sobre el trabajo de la salud en académicos universitarios: el *burnout* como fenómeno emergente", *Psicología y Salud*, vol. 19, núm. 2, pp. 197-206, en: <http://www.uv.mx/psicysalud/psicysalud-19-2/19-2/Susana-Mart%EDnez-Alcantara.pdf> (consulta: 4 de abril de 2013).
- MELIÁ, Josep L., A. Zornoza, M.J. Sanz, M.P. Morte y V. González (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, en: http://www.uv.es/~meliajl/Papers/1987_Melia_Factores.pdf (consulta: 4 de abril de 2013).
- MORALES, Pedro (2011), "El análisis factorial en la construcción e interpretación de tests, escalas y cuestionarios", en: <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/AnalisisFactorial.pdf> (consulta: 5 de abril de 2013).
- PAULA, Isabel (2005), "Estudio de casos sobre el estrés laboral en profesionales de la educación especial", *Mapfre Medicina*, vol. 16, núm. 1, pp. 36-51, en: <http://www.mapfre.com/ccm/content/documentos/fundacion/salud/revista-medicina/vol16-n1-art5-estudio-casos-distres.PDF> (consulta: 5 de abril de 2013).
- POWELL, Walter y Paul Dimaggio (1999), *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, México, Fondo de Cultura Económica.
- PITNEY, William A., Moira E. Stuart y Jenny Parker (2008), "Role Strain among Dual Position Physical Educators and Athletic Trainers Working in the High School Setting", *Physical Educator*, vol. 65, núm. 3, pp. 157-168.
- RIZZO, John, Robert J. House y Sidney I. Lirtzman (1970), "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations", *Administrative Science Quarterly*, vol. 15, núm. 2, pp. 150-164.
- ROSAS, Jorge A., Deneb E. Magaña y Candelaria Guzmán (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*, vol. 14, núm. 39, pp. 65-73.
- SANDOVAL, María del Carmen (2012), "El clima organizacional en las estrategias de gestión: el caso de los cuerpos académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco", Tesis de Doctorado, Mérida (Yucatán), Universidad del Mayab.
- SCHEAFFER, Richard, William Mendenhall y R. Lyman Ott (1981), *Elementos de muestreo*, México, Grupo Editorial Iberoamericana.
- SCHULZ, John (2013), "The Impact of Role Conflict, Role Ambiguity and Organizational Climate on the Job Satisfaction of Academic Staff in Research-Intensive Universities in the UK", *Higher Education Research & Development*, vol. 32, núm. 3, pp. 464-478.
- SLIPAK, Oscar E. (1996), "Estrés laboral", *Alcmeon*, vol. 19, núm. 4, en: http://www.alcmeon.com.ar/5/19/a19_03.htm (consulta: 5 de abril de 2013).
- SOTO, Ernesto (1997), "La productividad: ¿nuevo paradigma del salario universitario? El caso de la UAM", *Política y Cultura*, núm. 9, pp. 149-175, en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26700909> (consulta: 5 de abril de 2013).
- SURDEZ, Edith G. (2013), *Conflicto y ambigüedad de rol en profesores investigadores de cuerpos académicos: el caso de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*, Tesis de Doctorado, Mérida (Yucatán), Universidad del Mayab.
- TEICHLER, Ulrich (2010), *Sistemas comparados de educación superior en Europa. Marcos conceptuales, resultados empíricos y perspectiva de futuro*, Barcelona, Octaedro.
- THIAGARAJAN, Palaniappan, Subhra Chakrabarty, Jason E. Lueg y Ronald D. Taylor (2007), "Work-Family Role Strain of Single Parents: The effects of role conflict and role ambiguity", *Marketing Management Journal*, vol. 17, núm. 1, pp. 82-99.
- Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT) (2013), *Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente*, Villahermosa (Tabasco), UJAT.

- WHALEN, Kathleen S. (2008), *Impact of Work-Related Stressors Associated with Part-Time Clinical Affiliate Status on Role Strain among Nursing Faculty in Baccalaureate Nursing Education*, Tesis de Doctorado, University of Northern Colorado.
- ZEPEDA, Sally y Bill Kruskamp (2007), "High School Department Chairs-Perspectives on Instructional Supervision", *The High School Journal*, vol. 90, núm. 4, pp. 44-54.