

# AMBIGÜEDAD DE ROL EN ACADÉMICOS: UNA PROBLEMÁTICA ORGANIZACIONAL EN LAS UNIVERSIDADES

## ROLE AMBIGUITY IN ACADEMICS: AN ORGANIZATIONAL PROBLEMATIC IN UNIVERSITIES

---

**Edith Georgina Surdez Pérez**

Doctora en Gestión Estratégica y Políticas de Desarrollo.

Profesor, División Académica de Ciencias Económico Administrativas. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, (México).

E-mail: [edith.2109@hotmail.com](mailto:edith.2109@hotmail.com) ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-8731-9273>

**María del Carmen Sandoval Caraveo**

Doctorado en Gestión Estratégica y Políticas de Desarrollo.

Profesor, División Académica de Ciencias Económico Administrativas

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, (México).

E-mail: [sandovalcaraveo29@hotmail.com](mailto:sandovalcaraveo29@hotmail.com) ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5482-3032>

**Recepción:** 27/09/2019 **Aceptación:** 03/03/2020 **Publicación:** 24/11/2020

### **Citación sugerida:**

Surdez, E. G., y Sandoval, M. del C. (2020). Ambigüedad de rol en académicos: una problemática organizacional en las universidades. *3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico*, 9(4), 73-91. <https://doi.org/10.17993/3cemp.2020.090444.73-91>

**Nota:** Este artículo se puede leer traducido en inglés en:  
<https://doi.org/10.17993/3cemp.2020.090444.73-91.eng>

## RESUMEN

El objetivo de este trabajo fue identificar la presencia de ambigüedad de rol en académicos, que dividen su tiempo laboral entre actividades docentes y de investigación, de cinco áreas del conocimiento de una universidad de México. El estudio fue cuantitativo de diseño no experimental transversal, descriptivo y correlacional. La confiabilidad del instrumento fue de 0.93 en el coeficiente Alpha de Cronbach. Los resultados señalan que el 80.3% de la muestra percibe ambigüedad de rol, con mayor intensidad en las demandas laborales y en las normas; el análisis de varianza ANOVA mostró diferencia significativa en la percepción de ambigüedad con las normas y las áreas del conocimiento. Se concluye que es necesario en las universidades poner atención cuidadosa en la precisión y claridad de la normatividad relacionada con el trabajo docente y de investigación, así como proporcionar suficiente información sobre lo que la institución espera del desempeño de una función.

## PALABRAS CLAVE

Demandas Laborales, Normatividad, Universidad, Papel del Profesor, Expectativas de Desempeño, Docencia-Investigación.

## ABSTRACT

*The objective of this study was to identify the presence of role ambiguity in academics, who divide their working hours between teaching and researching, of five areas of knowledge in a university in Mexico This is a study with a quantitative approach, a non-exploratory, transactional, descriptive, and correlational design. The reliability of the instrument used was of 0.93 in Cronbach's Alpha Coefficient. The results identified that 80.3% of the sample perceives role ambiguity more strongly on the dimensions of 'Job demands' and 'Norms'. Subsequently, the analysis of variance (ANOVA) showed a significant difference in the perception of role ambiguity on the dimension of 'norms' and the areas of knowledge. Therefore, it is concluded that it is necessary for universities to draw attention to establishing precision and clarity on the normativity related to teaching and researching activities, as well as providing the adequate information regarding the institution's expectations on job performance.*

## KEYWORDS

*Job Demands, Normativity, University, Teacher's Role, Performance expectations, Teaching-Researching*

## 1. INTRODUCCIÓN

La ambigüedad de rol se produce por indefinición respecto al rol que debe desempeñar un individuo en una institución. Surge cuando los esfuerzos para adquirir claridad en el rol son frustrados, se presenta por lo general en las personas cuando se enfrentan a diversas demandas en el trabajo y no tienen los recursos y la información para atenderlas (Malone, 2002; Orgambídez-Ramos, Pérez-Moreno y Borrego-Alés, 2015) afectando la satisfacción del individuo en su trabajo y obstaculizando el alcance de metas organizacionales. En este sentido, este estudio tiene como finalidad medir la existencia de ambigüedad de rol en profesores de una universidad, debido a que actualmente el papel del profesor se caracteriza por el desempeño de una multiplicidad de actividades y el cumplimiento de diversos lineamientos que rigen su trabajo. Por una parte, su rol como académico está siendo definido por los indicadores de diversos sistemas de evaluación con normatividad y requisitos heterogéneos derivados de la política pública en materia de educación superior enfocada a la calidad y la productividad. Por otra parte, el profesor debe cumplir con diversas comisiones que se le solicitan de forma interna en su universidad, entre las que se pueden mencionar, tutorías, asesorías disciplinares, reestructuración y elaboración de programas educativos, entre otras.

Específicamente en México se pueden mencionar el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) que tiene por objeto “Profesionalizar a los/as profesores/as de tiempo completo para que alcancen las capacidades de investigación-docencia, desarrollo tecnológico e innovación y, con responsabilidad social, se articulen y consoliden en grupos académicos” (Secretaría de Educación Pública, 2016, párr. 1). Este programa demanda la realización en equilibrio de las actividades de docencia, investigación y gestión académica. Así también, el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) regulado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) que otorga reconocimiento público a “los científicos y tecnólogos que hayan sobresalido por la calidad de su producción y en la formación de nuevos investigadores, así como por su aportación al fortalecimiento de la investigación científica o tecnológica del país” (CONACYT, 2017, p. 113). Ser acreditado por estos organismos significa para los

profesores reconocimiento académico y económico por lo que los profesores se esfuerzan por cumplir con estos requerimientos externos.

Derivado de lo anterior, se ameritan investigaciones empíricas para identificar si el profesorado de universidades está padeciendo de ambigüedad de rol, en qué aspectos se presenta y, además, acorde a su perfil sociodemográfico y académico en quienes se muestra con mayor evidencia, con el fin de inhibir factores y circunstancias que pudieran originarles este problema. La ambigüedad de rol se ha medido en diversas poblaciones: soldados profesionales, estudiantes de pregrado, empleados públicos, consejeros empresariales y personal administrativo empresarial (Bernhard, 1996; Díaz-Fúnez, Pecino y Mañas, 2016; Kirk-Brown y Wallace, 2004; Mansilla, 2011; Meliá, Zornoza, Sanz, Morte y González, 1987; Núñez y Fresatti, 2016; Osca, González-Camino, Bardera y Peiró, 2003; Rizzo, House, y Lirtzman, 1970). No obstante, son insuficientes los estudios sobre ambigüedad de rol en profesores universitarios, y éstos se han focalizado a una sola área del conocimiento: Salud (Gomley, 2005) Ciencias Sociales y Administrativas (Surdez, Magaña y Sandoval, 2017). Para contribuir con una perspectiva holística e identificar variabilidad en la percepción sobre el fenómeno estudiado, este trabajo aporta conclusiones derivadas de una investigación empírica que mide la ambigüedad de rol considerando cinco áreas del conocimiento.

## 2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

La ambigüedad de rol se refiere a la falta de claridad sobre el papel que se está desempeñando, los objetivos del trabajo individual o el alcance de las responsabilidades (Slipak, 1996). Es la circunstancia de un individuo consistente en no tener adecuados referentes para hacer su trabajo, afectando la satisfacción y el desempeño laboral (De Arquer, Daza y Nogareda, 1995). También ha sido definido como la falta de información emitida con claridad sobre las expectativas de desempeño, las metas, los deberes, la autoridad, las responsabilidades, las obligaciones y otras condiciones laborales relacionadas

con el desempeño de rol (González-Romá *et al.*, 1995; Yun *et al.*, 2007; citados por Díaz-Fúnez *et al.*, 2016, p. 392).

En los años 50 es cuando se inician las investigaciones sobre la ambigüedad de rol pero es en los 60 cuando adquieren mayor relevancia. Posteriormente los estudios tienden hacia el análisis de los resultados negativos de la ambigüedad de rol tales como carencia de satisfacción en el trabajo, ausentismo, poca productividad e incluso el retiro definitivo del trabajo y altas tasas de rotación (Mansilla, 2011).

La ambigüedad se puede originar cuando al individuo no se le da suficiente y adecuada información sobre 1) las expectativas relevantes con respecto al desempeño de una función y su alcance en términos de derechos, deberes y responsabilidades; 2) las actividades cruciales para el cumplimiento de los deberes de una posición, así como los pasos o la mejor manera de lograr un trabajo; 3) las consecuencias de no cumplir con los deberes 4) compensaciones o castigos y la naturaleza de éstos, así como retroalimentación de comportamiento satisfactorio o insatisfactorio 5) oportunidades de ascenso (Fisher, citado en Nuñez y Frezatti, 2016).

La ambigüedad de rol ha sido considerada como una fuente de estrés laboral cuando se presenta un desajuste entre las demandas y los recursos y cuando se dan diversas transiciones en el desempeño de los roles (Peiró, 2001) y como “un factor psicosocial de riesgo en el lugar de trabajo con alta probabilidad de afectar la salud” (Soler, Fernández-Valera y Meseguer, 2016, p. 61). En este sentido, las demandas en el trabajo vienen a ser los aspectos físicos, psicológicos, sociales y organizacionales que son causales de estrés cuando los trabajadores realizan un esfuerzo importante para cumplir con el desempeño exigido (Soler *et al.*, 2017).

Existen diversos estudios sobre la ambigüedad de rol. El instrumento para medir esta problemática más citado en la literatura fue utilizado para identificar conflicto y ambigüedad de rol en gerentes de empresas complejas y sus consecuencias (Rizzo *et al.*, 1970). En el estudio los autores argumentan que la ambigüedad de rol es una variable que interviene de forma importante en las prácticas organizacionales.

Los resultados reportaron que existe una clara correlación negativa entre ésta y la satisfacción laboral y que las prácticas organizacionales específicas que tienden a estar asociados con ambigüedad de rol son retraso en decisiones, distorsión y supresión de la información, y violación de la cadena de mando. Así mismo, que esta problemática disminuye cuando los superiores proveen estructura y estándares para el trabajo; se da énfasis en el desarrollo personal, adecuada comunicación horizontal, planeación, alta receptividad a las ideas y coordinación de flujo de trabajo.

En un estudio con profesores de enfermería se reportó que el personal que experimentaba ambigüedad de rol consideraba que sus relaciones de trabajo con el decano estaban obstaculizadas y que era más evidente en profesores jóvenes y sin experiencia (Gomley, 2005). A su vez, otros autores reportan que consecuencias disfuncionales asociadas a la ambigüedad de rol son: incremento de la tensión laboral y la disminución de la satisfacción laboral (Lloret, González y Peiró, 1995); otros resultados han señalado que la ambigüedad de rol es un predictor significativo de desgaste emocional y se asocia negativamente con la satisfacción laboral intrínseca (Kirk-Brown y Wallace, 2004). Así mismo, en un estudio en el que participaron soldados profesionales encontraron que cuando disminuye la claridad de rol se dan síntomas de deterioro físico y aparecen conductas de búsqueda de ayuda (Osca *et al.*, 2003).

Por otra parte, estudiosos del tema reportan que la ambigüedad sobre los objetivos y la política general de la organización generan los mayores efectos negativos sobre la satisfacción laboral (Meliá *et al.*, 1987) y que la ambigüedad de rol produce estrés, depresión y disminuye la autoestima lo que deriva en deseos de abandonar el puesto de trabajo, en contraparte, la información y comunicación adecuadas disminuyen este tipo de conflictos (Slipak, 1996). Otros autores sugieren que el ambiente de comunicación es una consideración importante para controlar la ambigüedad de rol (Schulz y Auld, 2006). A su vez, en un estudio sobre estrés de rol en estudiantes universitarios, se encontró que la ambigüedad de rol fue el predictor más poderoso y consistente de los resultados psicológicos y académicos (Bernhard, 1996). Está relacionada con faltar a clases y conseguir notas bajas.

En contraste con las anteriores investigaciones que reportan consecuencias negativas en el trabajo y en el individuo, se puede mencionar una investigación en la que participaron vendedores y el resultado reportó que, en un nivel moderado, los estresores de rol como la ambigüedad y el conflicto de rol pueden ser estimuladores para un mayor compromiso en la búsqueda de mejorar el desempeño (Onyemah, 2008).

### 3. METODOLOGÍA

Se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental transversal. Se seleccionaron de forma no probabilística 116 profesores-investigadores de una población de 220 integrantes de grupos de investigación de las áreas del conocimiento de Ciencias Agropecuarias, Ingeniería y Arquitectura, Informática y Sistemas, y Ciencias Básicas de una universidad del Sureste Mexicano. Los datos sociodemográficos de la muestra se presentan en la Tabla 1.

**Tabla 1.** Datos sociodemográficos de la muestra.

Edad	Género	Estado civil	Antigüedad en el trabajo	SNI	PRODEP
33 a 43 (39.7%)	Hombres (56%)	Solteros (20.7%)	1 a 10 (21.6 %)	Si (18.1%)	Si (70.7%)
44 a 54 (40.5%)	Mujeres (44%)	Casados (79.3%)	11 a 20 (43.1%)	No (81.9%)	No (29.3%)s
55 a 65 (19.8%)			21 a 30 (35.3%)		

**Fuente:** elaboración propia.

#### 3.1. INSTRUMENTO

El instrumento de investigación es una traducción y adaptación del cuestionario de Rizzo *et al.* (1970) con adaptaciones en diversos proyectos de investigación (Magaña, Sánchez y Rosas, 2009; Magaña *et al.*, 2009; Surdez, 2013) y el trabajo de Surdez, Magaña y Sandoval (2017). En la primera sección se incluyen variables sociodemográficas (edad, género, estado civil, antigüedad en el trabajo, acreditación al perfil PRODEP y vigencia en el SNI). La segunda sección del instrumento analiza la ambigüedad de rol en los profesores a través de 4 dimensiones (véase Tabla 2).

**Tabla 2.** Especificaciones de las dimensiones de ambigüedad de rol.

<b>Dimensiones</b>	<b>Definición operacional</b>
<b>Ambigüedad con la autonomía</b>	Ambigüedad en los niveles de independencia en las decisiones relacionadas con el trabajo del puesto.
<b>Ambigüedad con las demandas laborales</b>	Ambigüedad en las instrucciones, métodos y resultados de trabajo asociados al rol.
<b>Ambigüedad con la contribución</b>	Ambigüedad en la aportación del trabajo desempeñado por el rol a los objetivos de la institución.
<b>Ambigüedad con las normas</b>	Ambigüedad en los lineamientos institucionales asociados al desempeño y evaluación del rol.

**Fuente:** elaboración propia.

El cuestionario tiene una escala tipo Likert de 5 puntos: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5). Consta de 16 frases para determinar si el profesor percibe que se están dando problemas de ambigüedad de rol. Por el sentido positivo de las frases la puntuación más baja denota mayor ambigüedad de rol. El instrumento fue validado en una investigación anterior con profesores universitarios, que obtuvo una confiabilidad de 0.92 de coeficiente Alfa de Cronbach y cargas factoriales arriba de 0.60 (Surdez, Magaña y Sandoval, 2017). Para confirmar la confiabilidad del instrumento con los profesores participantes en la investigación que aquí se presenta, se comprobó la coherencia interna de los ítems en cada dimensión del cuestionario empleando un análisis de Alfa de Cronbach. Los resultados de este análisis indican un grado de consistencia interna aceptable para cada una de las dimensiones del estudio: ambigüedad con la autonomía (0.78), ambigüedad con las demandas laborales (0.86), ambigüedad con la contribución (0.88) y ambigüedad con las normas (0.81). De manera general, la confiabilidad del instrumento reportó 0.93 que indica una alta consistencia interna (García, 2011).

### 3.2. ANÁLISIS DE LOS DATOS

Los datos se analizaron a través de estadística descriptiva para identificar niveles de ambigüedad de rol y determinar en qué dimensiones se percibía con mayor y menor intensidad esta variable. Con el

propósito de determinar la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre las dimensiones de las variables de ambigüedad de rol con relación al estado civil, el género, pertenencia al SNI y perfil PRODEP se utilizó la prueba t de Student. Posteriormente, para determinar diferencias entre la ambigüedad de rol con las áreas del conocimiento, la edad y la antigüedad en el trabajo de los docentes, se utilizó el análisis de varianza ANOVA con pruebas post hoc de Bonferroni, y para identificar la existencia de relaciones entre las dimensiones de la variable ambigüedad de rol con la edad y antigüedad en el trabajo se utilizó el análisis de correlación de Pearson.

## 4. RESULTADOS

La distribución de frecuencias mostró una distribución normal con un valor mínimo registrado de 1.38 y un valor máximo de 4.94, una curtosis de 0.605, una asimetría de -0.864, una media de 3.80 y una desviación estándar de 0.71. Para determinar la percepción de ambigüedad de rol en los profesores, las respuestas se clasificaron en cuatro grupos, en el primer grupo se encontraban los docentes que presentaron puntuaciones menores o iguales al percentil 25, en el segundo grupo se registraron los que estaban arriba del percentil 25 y abajo del 50, en el tercer grupo se registraron quienes estaban arriba del percentil 50 y menor al 75 y al final los sujetos que estaban arriba del percentil 75. El 27% de la muestra presenta un nivel alto de ambigüedad de rol, el 26% un nivel moderado, el 27.3% un nivel bajo y un 19.7% no registra ambigüedad; por tanto, el 80.3% de la muestra percibe cierta ambigüedad de rol en las dimensiones analizadas (véase Tabla 3).

**Tabla 3.** Niveles de ambigüedad de rol, rango de valores (escala 1-5).

Nivel de ambigüedad de rol	Percentil	Rango	%
<b>Alto</b>	25	Valores $\leq$ 3.38	27
<b>Moderado</b>	50	3.39-3.94	26
<b>Bajo</b>	75	3.95-4.35	27.3
<b>Sin ambigüedad</b>	100	Valores $\geq$ 4.36	19.7

**Fuente:** elaboración propia.

Para determinar las dimensiones en que había mayor ambigüedad de rol se realizó un análisis estadístico descriptivo, encontrándose más ambigüedad en las demandas laborales y las normas, la menor ambigüedad fue en la autonomía (véase Tabla 4).

**Tabla 4.** Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable ambigüedad de rol.

Dimensiones	N	Mínimo	Máximo	Media	D.E.
<b>Ambigüedad con la autonomía</b>	116	1.75	5	4.14	0.73
<b>Ambigüedad con las demandas laborales</b>	116	1	5	3.46	0.90
<b>Ambigüedad con la contribución</b>	116	1	5	4.09	0.88
<b>Ambigüedad con las normas</b>	116	1	5	3.55	0.85
<b>N válido (por lista)</b>	116				

**Fuente:** elaboración propia.

Con el propósito de determinar la existencia de diferencias significativas entre las dimensiones de ambigüedad de rol con relación al estado civil, el género, pertenencia del profesor al SNI y al PRODEP se utilizó la prueba t de Student (véase Tablas 5 y 6).

**Tabla 5.** Diferencia de medias de las dimensiones de ambigüedad de rol con el estado civil.

Dimensiones	Estado civil	N	Media	D.E.	t	Sig.
<b>Ambigüedad con la autonomía</b>	Soltero	24	4.16	0.85	0.18	0.75
	Casado	92	4.13	0.71		
<b>Ambigüedad con las demandas laborales</b>	Soltero	24	3.57	0.78	0.86	0.28
	Casado	92	3.42	0.93		
<b>Ambigüedad con la contribución</b>	Soltero	24	4.00	0.80	-0.46	0.56
	Casado	92	4.11	0.90		
<b>Ambigüedad con las normas</b>	Soltero	24	3.52	0.59	-0.10	0.02*
	Casado	92	3.56	0.90		

**Nota:** \* $p \leq 0.05$

**Fuente:** elaboración propia.

Como se puede observar en la Tabla 5, la prueba t señaló diferencias significativas en la percepción de ambigüedad de rol con relación al estado civil de los profesores en la dimensión de ambigüedad con las

normas, siendo los solteros quienes perciben mayor ambigüedad de rol.

**Tabla 6.** Diferencia de medias de las dimensiones de ambigüedad de rol con el género.

Dimensiones	Género	N	Media	D.E.	t	Sig
Ambigüedad con la autonomía	Hombre	65	4.18	0.67	0.72	0.29
	Mujer	51	4.08	0.81		
Ambigüedad con las demandas laborales	Hombre	65	3.46	0.90	0.01	0.79
	Mujer	51	3.46	0.90		
Ambigüedad con la contribución	Hombre	65	4.07	0.84	-0.21	0.32
	Mujer	51	4.11	0.93		
Ambigüedad con las normas	Hombre	65	3.53	0.95	-0.40	0.03*
	Mujer	51	3.59	0.70		

**Nota:** \* $p \leq 0.05$

**Fuente:** elaboración propia.

En la Tabla 6 se observa que existe una diferencia estadísticamente significativa en la percepción de los profesores con relación al género en la dimensión de ambigüedad con las normas, el resultado indica que los hombres perciben mayor ambigüedad. La prueba t no indicó diferencias significativas entre la ambigüedad de rol con la pertenencia de los profesores al Sistema Nacional de Investigadores y la acreditación del Reconocimiento a Perfil Deseable PRODEP.

El análisis de varianza ANOVA señaló una diferencia significativa entre la percepción de ambigüedad con las normas y las áreas del conocimiento (véase Tabla 7), en este caso la prueba post hoc de Bonferroni indicó específicamente que la diferencia de medias se encuentra entre Ciencias Agropecuarias y Ciencias Básicas en la que los profesores de esta última perciben la mayor ambigüedad de rol. Por otra parte, no se encontraron diferencias en la percepción de la ambigüedad de rol de los profesores con la edad y la antigüedad en el trabajo.

**Tabla 7.** Diferencia de medias de las dimensiones de ambigüedad de rol con las áreas del conocimiento.

<b>Dimensiones</b>	<b>Áreas del conocimiento</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>D.E.</b>	<b>Mín.</b>	<b>Máx.</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
<b>Ambigüedad con la autonomía</b>	Ciencias Agropecuarias	23	4.03	0.87	2	5	0.25	0.91
	Ingeniería y Arquitectura	16	4.08	0.73	1.75	5		
	Informática y Sistemas	26	4.17	0.72	1.75	5		
	Ciencias Biológicas	28	4.22	0.69	2	5		
	Ciencias Básicas	23	4.15	0.68	2.25	5		
	Total	116	4.14	0.73	1.75	5		
<b>Ambigüedad con las demandas laborales</b>	Ciencias Agropecuarias	23	3.49	1.03	1.25	5	1.58	0.18
	Ingeniería y Arquitectura	16	3.61	0.80	2	4.75		
	Informática y Sistemas	26	3.70	0.72	1.75	4.75		
	Ciencias Biológicas	28	3.41	0.90	1	5		
	Ciencias Básicas	23	3.10	0.95	1	4.25		
	Total	116	3.46	0.90	1	5		
<b>Ambigüedad con la contribución</b>	Ciencias Agropecuarias	23	4.30	0.76	2	5	2.20	0.07
	Ingeniería y Arquitectura	16	4.28	0.69	2.5	5		
	Informática y Sistemas	26	4.04	0.78	2.75	5		
	Ciencias Biológicas	28	4.21	0.95	1	5		
	Ciencias Básicas	23	3.65	1.01	1.5	5		
	Total	116	4.09	0.88	1	5		
<b>Ambigüedad con las normas</b>	Ciencias Agropecuarias	23	3.90	0.78	2.5	5	2.74	0.03*
	Ingeniería y Arquitectura	16	3.73	0.82	2	4.75		
	Informática y Sistemas	26	3.58	0.89	1.75	5		
	Ciencias Biológicas	28	3.48	0.82	1	4.5		
	Ciencias Básicas	23	3.14	0.78	1	4.5		
	Total	116	3.55	0.85	1	5		

**Nota:** \* $p \leq 0.05$ **Fuente:** elaboración propia.

El análisis de correlación de Pearson determinó una correlación positiva débil (.188) entre la dimensión ambigüedad con la autonomía y la antigüedad en el trabajo, lo que indica que los profesores con mayor antigüedad perciben más ambigüedad en esta dimensión (véase Tabla 8).

**Tabla 8.** Correlación de las dimensiones de ambigüedad de rol con la edad de los profesores y la antigüedad en el trabajo.

Dimensiones	Ambigüedad con la autonomía	Ambigüedad con las demandas laborales	Ambigüedad con la contribución	Ambigüedad con las normas	Edad	Antigüedad
Ambigüedad con la autonomía	1	.620**	.560**	.438**	0.151	.188*
Ambigüedad con las demandas laborales		1	.658**	.761**	0.068	0.107
Ambigüedad con la contribución			1	.716**	0.126	0.144
Ambigüedad con las normas				1	0.120	0.13
Edad					1	.658**
Antigüedad						1
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).						
* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).						

**Fuente:** elaboración propia.

## 5. CONCLUSIONES

Se logró alcanzar el objetivo de medir la existencia de ambigüedad de rol en profesores que realizan actividades de docencia e investigación en cinco áreas del conocimiento de una universidad en el Sureste de México. El análisis de frecuencias indicó que más de la mitad de la muestra percibe ambigüedad de rol con nivel alto a moderado, situación que amerita atenderse si se considera que este problema de rol puede conducir a incremento de la tensión laboral, disminución de la satisfacción laboral y factores de riesgo psicosocial (Kirk-Brown y Wallace, 2004; Osa *et al.*, 2003; Soler *et al.*, 2016).

En el análisis descriptivo para identificar en qué dimensiones se percibe más ambigüedad de rol, se observó mayor ambigüedad en las demandas laborales y en las normas, lo que denota que no hay suficiente y adecuada información sobre lo que se espera con respecto al desempeño de una función, que es una de las causas de ambigüedad de rol que señala Fisher (citado en Nuñez y Frezatti, 2016). Por lo anterior, se recomienda tomar en cuenta los resultados de investigaciones que señalan que un ambiente de comunicación y suficiente información contribuye a controlar la ambigüedad de rol (Schulz y Auld, 2006; Bernhard, 1996).

La prueba t no señaló diferencias entre las dimensiones de ambigüedad con la autonomía, las demandas laborales y la contribución con relación al estado civil. Sin embargo, el análisis reportó diferencias estadísticamente significativas entre esta variable sociodemográfica con la dimensión de ambigüedad con las normas en la que los solteros perciben mayor ambigüedad de rol que los casados. También esta prueba indicó diferencias entre el género de los docentes en la ambigüedad con las normas, mostrando que los hombres perciben mayor ambigüedad de rol que las mujeres en esta dimensión; se sugiere una línea de investigación para valorar la dimensión de ambigüedad con las normas bajo una perspectiva de género.

Por otra parte, no se encontraron diferencias estadísticas entre las dimensiones de ambigüedad de rol con el hecho de que el profesor posea el perfil PRODEP y sea miembro del SNI. Tampoco entre las áreas del conocimiento con la autonomía, demandas laborales y contribución, por lo tanto, los profesores de las cinco áreas del conocimiento perciben de manera semejante la ambigüedad de rol en estas dimensiones. Las diferencias solo fueron señaladas en la dimensión de ambigüedad con las normas entre Agropecuarias y Básicas, lo que revela que la percepción de la ambigüedad no es igual entre los profesores de estas áreas del conocimiento en lo referente a los objetivos y lineamientos institucionales asociadas al rol, lo que presenta una oportunidad de indagar sobre las causas que la generan.

Se probó una débil correlación entre la ambigüedad en la autonomía y la antigüedad en el trabajo, es decir los profesores con más años en el trabajo son quienes perciben más ambigüedad en esta dimensión.

Sin embargo, por presentar una correlación muy baja este resultado no es determinante.

Por tanto, de estos resultados, se sugiere que en las universidades se implementen acciones que permitan clarificar al profesor hacia dónde dirigir sus esfuerzos académicos para el logro de los objetivos institucionales. También asegurarse que el profesor perciba de forma precisa y adecuada la normatividad que guía su actuación en el ejercicio docente y de investigación.

Se concluye que en las instituciones de educación superior se deben realizar investigaciones sobre ambigüedad de rol y correlacionarlos con otras variables como bienestar laboral, estrés, rotación de personal y desgaste emocional. Ahora bien, a pesar de los hallazgos en esta investigación, los resultados tienen limitaciones por su diseño transversal de tipo descriptivo correlacional, que no posibilita el análisis de relaciones causales entre las variables del estudio. Así mismo, los resultados reflejan las condiciones de ambigüedad de rol de la muestra estudiada y deben considerarse con cautela para otras poblaciones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bernhard, E.** (1996). *Gender differences in role stress: Role ambiguity, conflict and overload during the college transition*. Northwestern University.
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).** (2017). *Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores*. Diario Oficial de la Federación, pp. 105-118. <https://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/sistema-nacional-de-investigadores/marco-legal/reglamento-sni/13493-reglamento-sni/file>
- De Arquer, M. I., Daza, F. M., y Nogareda, C.** (1995). *Ambigüedad y conflicto de rol*. Notas Técnicas de Prevención edición electrónica (NTP-e 388). [https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp\\_388.pdf/33bd683f-a191-43b6-bab4-766ba19a9ba8](https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_388.pdf/33bd683f-a191-43b6-bab4-766ba19a9ba8)

- Díaz-Fúnez, P.A., Pecino, V., y Mañas, M.A.** (2016). Ambigüedad de rol, satisfacción laboral y ciudadanía organizacional en el sector público: un estudio de mediación multinivel. *Revista de Psicología*, 34(2), 387-412. <https://doi.org/10.18800/psico.201602.007>
- García, C. H.** (2011). La medición en las ciencias sociales y en la psicología, En R. Landero y M. T. González, *Estadística con SPSS y metodología de la investigación* (pp.139-166). Editorial Trillas.
- Gomley, D. K.** (2005). *Organizational climate, role ambiguity, role conflict and nurse faculty work role balance: Influence on organizational commitment and turnover intention* (Doctoral Dissertation). Universidad de Cincinnati, OH.
- Kirk-Brown A., y Wallace, D.** (2004). Predicting burnout and job satisfaction in workplace counselors: the influence of role stressors, job challenge, and organizational knowledge. *Journal of Employment Counseling*, 41(1), 29-37.
- Lloret, S., González V., y Peiró J. M.** (1995). El estrés de rol en enfermeras un modelo causal. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 48(3), 393-405. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2161481>
- Magaña, D. E., Rosas, J. A., Lamoyi, C. L., Aguilar, N., Surdez, E. G., Sandoval, M. C., y Guzmán, C.** (2009). *Factores organizacionales relacionados al síndrome de desgaste emocional en los cuerpos académicos de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*. (Primer Informe de investigación-CONACYT-SECTORIAL00000000080973). Tabasco, México
- Magaña, D. E., Sánchez, P., y Rosas, J. A.** (2009). *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). Tabasco, México
- Malone, R. J.** (2002). *Tenure-track faculty socialization: the presence and effects of role ambiguity role, role conflict and role overload* (Tesis Doctoral). ProQuest.

- Mansilla, F.** (2011). Consecuencias del estrés de rol. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57 (225), 361-370. <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000400010>
- 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 [The incidence of role conflict factors and role ambiguity factors in job satisfaction factors]. En *Proceedings of Segundo Congreso Nacional de Evaluación Psicológica*, Madrid, 287. [https://www.uv.es/~meliajl/Papers/1987\\_Melia\\_Factores.pdf](https://www.uv.es/~meliajl/Papers/1987_Melia_Factores.pdf)
- Nuñez, M., y Frezatti, F.** (2016). Role Conflict, role ambiguity and job satisfaction; Perceptions of the Brazilian controllers. *Revista de Administração-RAUSP*, 51(2), 165-181. <https://doi.org/10.5700/rausp1232>
- Onyemah, V.** (2008). Role Ambiguity, Role Conflict, and Performance: Empirical Evidence of an Inverted U Relationship. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, XXVIII (3), 299–313. <https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134280306>
- Orgambídez-Ramos, A., Pérez-Moreno, P. J., y Borrego-Alés, Y.** (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 69-77. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.001>
- Oscá, A., González-Camino, G., Bardera, P., y Peiró, J.M.** (2003). Estrés de rol y su influencia sobre el bienestar psíquico y físico en soldados profesionales. *Psicothema* 15(1), 54-57. <http://www.psicothema.com/pdf/1022.pdf>
- Peiró, J.M.** (2001). El estrés laboral: Una perspectiva individual y colectiva. *Seguridad y Salud en el trabajo*, 13, 18-38. [https://www.researchgate.net/publication/39174637\\_El\\_estres\\_laboral\\_Una\\_perspectiva\\_individual\\_y\\_colectiva](https://www.researchgate.net/publication/39174637_El_estres_laboral_Una_perspectiva_individual_y_colectiva)

- Rizzo, J., House, R., y Lirtzman, S.** (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-164.
- Schulz, J., y Auld, C.** (2006). Perceptions of role ambiguity by chairpersons and executive directors Queensland sporting organizations. *Sport Management Review*, 9, 183-201.
- Secretaría de Educación Pública.** (2016). *Reglas de operación del Programa para el Desarrollo del Personal Docente (PRODEP)*. Diario Oficial de la Federación. <http://www.dgesu.ses.sep.gob.mx/Documentos/DSA%20gobmx/PDF/Reconocimiento%20a%20Profesores%20de%20Tiempo%20Completo%20con%20Perfil%20Deseable..pdf>
- Slipak, O. E.** (1996). Estrés Laboral. *ALCMEON*, 4. [https://www.alcmeon.com.ar/5/19/a19\\_03.htm](https://www.alcmeon.com.ar/5/19/a19_03.htm)
- Soler, M. I., Fernández-Valera, M. M., y Meseguer, M.** (2016). El papel moderador de la resiliencia entre situaciones de demandas de rol laboral y de malestar autopercibido. *Revista Mexicana de Psicología*, 33(1), 61-70. <http://www.redalyc.org/pdf/2430/243056043007.pdf>
- Soler, M. I., Fernández-Valera, M. M., y Meseguer, M.** (2017). El papel mediador de la autoeficacia profesional entre situaciones de demandas de rol y salud autopercibida. *Escritos de Psicología*, 10(3), 151-158. <http://dx.doi.org/10.5231/psy.writ.2017.1511>
- Surdez, E. G.** (2013). *Conflicto y ambigüedad de rol en profesores investigadores de cuerpos académicos: el caso de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco* (Tesis Doctoral). Universidad del Mayab, Mérida Yucatán, México.
- Surdez, E. G., Magaña, D. E., y Sandoval, M. del C.** (2017). Evidencias de ambigüedad de rol en profesores universitarios. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 19(1), 73-83. <http://dx.doi.org/10.24320/redie.2017.19.1.889>