

Integración de los grupos de investigación registrados en colciencias en equipos con miras a aumentar la eficacia investigativa en Colombia.

Área de investigación: Administración de recursos humanos y comportamiento organizacional

Víctor Manuel Ardila Soto

Facultad de Ciencias Empresariales
Universidad Francisco de Paula Santander
Colombia

gipe@motilon.ufps.edu.co

Samir Raduam Mendoza

Facultad de Ciencias Empresariales
Universidad Francisco de Paula Santander
Colombia

gipe@motilon.ufps.edu.co



Octubre 5, 6 y 7 de 2011
Ciudad Universitaria
México, D.F.

CONGRESO INTERNACIONAL DE CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Integración de los grupos de investigación registrados en colciencias en equipos con miras a aumentar la eficacia investigativa en Colombia.

Resumen

La ponencia es resultado de una investigación desarrollada sobre el concepto de trabajo en equipo presentado por diferentes autores a nivel internacional que se pretende aplicar al concepto de grupos de investigación utilizado en Colombia actualmente; donde, quienes desarrollan su que hacer investigativo lo hacen de manera independiente a otros grupos de investigación que realizan actividades en la misma línea. Esto sucede por el direccionamiento actual de COLCIENCIAS COLOMBIA como estilo gerencial lo referente a los grupos de investigación, en el cual, se observa que divide sustentado en: primero, la categorización vertical de los grupos en AA, A, B, C, D y segundo en la no integración de grupos, pues dos universidades no pueden registrar un mismo grupo y se hace necesario hacer una fusión para una sola universidad. El objetivo del proyecto es desarrollar una propuesta investigativa que pretende integrar los grupos registrados en Colciencias Colombia en equipos de investigación interinstitucionales con miras a aumentar la efectividad, sin afectar el actual direccionamiento organizacional. Esto es, analizar los grupos y las líneas de investigación que cada uno posee con el fin de integrarlas o unificarlas y conformar equipos que manejen la misma línea de acuerdo a una normatividad.



Octubre 5, 6 y 7 de 2011
Ciudad Universitaria
México, D.F.

INTERNACIONAL
DE CONTABILIDAD
Y ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

El entorno organizacional actual es cambiante y la manera de funcionamiento de las organizaciones requiere igualmente de cambios rápidos y programados estratégicamente, que permita cada día una mayor competitividad. Con base en esto, una de las funciones de los administradores y altos directivos de empresas, es analizar y estar preparados para dar respuestas rápidas que garanticen eficiencia, eficacia y efectividad.

El trabajo en equipo es una herramienta gerencial que utilizada de manera coherente y realista, contribuye al desarrollo organizacional de manera amplia y proyectada, herramienta que día a día las empresas exitosas están utilizando en beneficio propio.

La presente ponencia, pretende formular una propuesta a Colciencias Colombia, para que los grupos de investigación actuales se integren a través de equipos de investigación sin perder su razón de ser, teniendo en cuenta algunas características y variables claves para la aplicación exitosa de trabajo en equipo desde la perspectiva de la eficacia, sustentadas y verificadas científicamente por diferentes autores en múltiples áreas de la empresa.

De acuerdo a lo anterior, se aclara que los grupos como los equipos están conformados por personas. Sin embargo, lo que pretende el estudio es integrar los grupos de investigación conformados por investigadores en equipos de investigación, lo cual representa un reto empírico en el momento de su aplicación.

En lo concerniente a antecedentes investigativos, existen una amplia gama de investigaciones en lo referente al tema de trabajo en equipo; esto se puede constatar analizando diferentes revistas como Human Relations, Human Resources, Human Resource Management Journal, Total Quality Management, Tecnología Análisis y Strategic Management, Journal of Managerial Psychology, entre otras, donde se presentan investigaciones realizadas en la última década sobre diferentes aspectos del trabajo en equipo relacionados con la dirección y los empleados, en países como Noruega y Suecia (Mueller, Procter y Buchanan, 2000); Alemania, Japón, (Mueller, Procter y Buchanan, 2000; Delbridge, Lowe y Oliver, 2000); Estados Unidos (Mueller, Procter y Buchanan, 2000; Delbridge, Lowe y Oliver, 2000, Sprigg, Jackson y Parker, 2000), Francia, México, España, Canadá (Delbridge, Lowe y Oliver, 2000), Egipto (El-Kot y Leat, 2005), Reino Unido (Knights y McCabe, 2000; Delbridge, Lowe y Oliver, 2000; Sprigg, Jackson y Parker, 2000, Cooney, 2004, Oscala et al., 2005), finalmente Colombia (Sáenz, 2007).

En referencia al problema, Colciencias Colombia, posee una plataforma tecnológica “Scien Ti Colombia” donde se encuentra información acorde a las necesidades informativas, noticiosas y estadísticas. Esta plataforma igualmente, permite tener acceso al grupo, al líder y a los integrantes, también consultar Ciencia y Tecnología para todos de acuerdo con los siguientes criterios: grupos por programa nacional de ciencia y tecnología, grupos por área de conocimiento, grupos por institución y grupos por departamento. Sin embargo, el sistema de información no facilita visualizar a los investigadores aspectos relacionados con su línea de investigación que los oriente en búsqueda de la frontera del conocimiento, a encontrar información de otros grupos de investigación que estén desarrollando investigación sobre su línea específica, igualmente no existe un espacio que permita una integración entre investigadores y facilite así una mayor competitividad y participación investigativa en busca de la eficacia.

<http://informacongreso@fca.unam.mx>

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510



En lo referente al planteamiento del problema, la investigación en Colombia, está liderada por las universidades a través de Colciencias Colombia. En este aspecto esta organización en la última década ha desarrollado un papel trascendental y se observa con el aumento de los grupos de investigación. Sin embargo, este crecimiento de grupos de investigación, requieren un ordenamiento, que permita una integración entre grupos de todas las universidades del país de acuerdo a sus líneas investigativas que beneficie a los investigadores a través de la cooperación interinstitucional.

El objetivo general de la investigación es desarrollar una propuesta investigativa que permita integrar los grupos de investigación registrados en Colciencias Colombia en equipos de investigación con miras a aumentar la eficacia investigativa en Colombia.

Los objetivos específicos son: en primera instancia, contextualizar las características y variables que generan eficacia según diferentes autores y su relación con la propuesta organizacional; segundo, analizar los conceptos claves como son grupos, equipos, investigación, diferenciación entre grupos y equipos; tercero, presentar una propuesta investigativa que permita integrar los grupos en equipos de investigación y finalmente, recomendar los aspectos claves a tener en cuenta para la aplicación del modelo en busca de la eficacia investigativa.

Las investigaciones desarrolladas sobre trabajo en equipo, han utilizado diversas teorías, como son: Equipos socio-técnicos, expuesto por French y Bell (1996), otros autores que hablan de la teoría socio técnica como soporte son Hummels y Leede (2000), Keating, et al (2001), Tris y Bamforth (1951), Pasmore y Sherwood (1988); Taylor y Felten (1993).

Por otra parte, Sivasubramaniam et al. (2002), utiliza la teoría de sistemas como modelo teórico, al igual que Deeter-Schemelz, Kennedy, & Ramsey (2002), (Hackman 1990; Larson y LaFasto 1989). Este modelo explica que varios factores de entrada (características del equipo, tarea, y su contexto de trabajo) afectan el proceso de interacción del equipo, es decir, las actividades interpersonales que tienen lugar entre los integrantes, que a su vez afecta el rendimiento (salida) del equipo (Hackman 1990). De acuerdo a lo anterior, se toma como referencia el enfoque de sistemas.

En lo pertinente a marco conceptual, se define grupo como un conjunto de personas que interactúan entre sí, que trabajan para alcanzar un propósito común y se perciben a sí mismas como tal (Sáenz 2007).

Colciencias Colombia, define grupos de investigación de la siguiente manera: “Grupo de investigación científica o tecnológica es el conjunto de personas que se reúne para realizar investigación en una temática dada, formulan uno o varios problemas de su interés, trazan un plan estratégico a largo plazo o mediano plazo para trabajar en él y producen unos resultados de conocimiento sobre el tema en cuestión. Un grupo existe siempre y cuando demuestre producción de resultados tangibles y verificables fruto de proyectos y de otras actividades de investigación convenientemente expresadas en un plan de acción (proyecto) debidamente formalizado.”

En lo relacionado a equipos, se tiene en cuenta a Tranfield et al. (1999), quien reúne varios conceptos entre los cuales está el de Katzenbach y Smith (1993), asesores de McKinsey, definición enunciada también por Montebello (2000), quienes definen un equipo como un

http://co
informac
Teléfono

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

número reducido de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un propósito común, un método y metas de desempeño, por los cuales se responsabilizan mutuamente.

Trabajo en equipo, está definido en el diccionario como dos o más personas que trabajan para lograr una meta común o compartida en virtud de su colaboración (Sewell, 1999).

Knights y McCabe (2000) dice “El trabajo en equipo es involucrar en el equipo, personal de producción orientado por líderes de equipo. Dentro de cada equipo los miembros cuentan con flexibilidad y responsabilidad en todas las actividades que desarrollan en su departamento”.

Igualmente, Sáenz (2007) cita a DuBrin (2000) para quien el trabajo en equipo puede definirse como el proceso por el cual los integrantes del mismo entienden las metas y están comprometidos a alcanzarlas. A su vez, señala que el equipo es un tipo especial de grupo, donde sus integrantes tienen habilidades que se complementan y están dedicados a un propósito común, a un conjunto de metas de desempeño y tienen un enfoque común en lo referente a las actividades a desarrollar.

Con base en las anteriores definiciones se puede decir que un equipo de trabajo es un grupo de personas asignadas o autoasignadas en una empresa de acuerdo con una serie de habilidades complementarias, compromiso, propósito común, funciones interdependientes y responsabilidad que permite establecer un grado de homogeneidad bajo la conducción de un líder que busca una mejora de la actuación y una ventaja competitiva al cumplir determinadas metas dentro de la organización con eficacia.

Al Tomar como base el concepto de equipos e integrarlo con el concepto de grupos de Colciencias Colombia y el concepto de investigación, se pueden definir los equipos de investigación para el presente proyecto, como el conjunto de grupos que integra a sus investigadores a través de sus líneas de investigación con el objeto de desarrollar mayores aportes investigativos, socializados a través de encuentros, foros, congresos, simposios y demás actividades para garantizar una actualización en búsqueda de la frontera del conocimiento en beneficio de la investigación.

Los equipos se diferencian de los grupos, en que los primeros complementan el trabajo desarrollado por los grupos interdependientemente, lo que contribuye a la integración de los investigadores con sus homólogos de manera constante a través de la socialización de resultados investigativos.

El equipo de investigación, facilita a los investigadores mostrar su producción de acuerdo al concepto emitido por Colciencias Colombia y ponerla casi que de inmediato al servicio de otros grupos que conforman el equipo para garantizar de manera rápida y seguro el avance investigativo.

Finalmente en lo relativo al concepto de eficacia, Chiavenato (1999) la define como una medida del logro de resultados. Cuando los integrantes del equipo trabajan unidos, tienden a trabajar ampliamente hacia el logro de la meta del equipo y es más factible que se logre esa meta eficazmente Larson y LaFasto 1989).

<http://comunicacion.unam.mx>

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510


Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

Campion, Medsker, e Higgs (1993) y Campion, Papper, Medsker, (1996), se identifican con el concepto de Larson y LaFasto (1989), al decir que la eficacia del equipo puede ser analizada a través de los resultados, tanto en el ámbito de equipo como en el ámbito individual.

Sivasubramaniam et al. (2002), aseguran que los equipos altamente eficaces se caracterizan por tener una visión clara y sus integrantes están atentos de hacer aportes orientados al cumplimiento de la misión y visión (Katzenbach & Smith, 1993).

Otro aspecto clave para el desarrollo de la ponencia es definir el estado del arte, este se fundamenta en Campion, Medsker, e Higgs (1993) y Campion, Papper, Medsker (1996), quienes tienen en cuenta cinco características tratadas en la literatura de equipos de trabajo eficaces, que son: diseño del trabajo, interdependencia, composición, contexto, y proceso.

Primera característica, diseño del trabajo: El diseño del trabajo está relacionado con el rol o trabajo a desarrollar por los integrantes del equipo, el cual pretenden comprometer a los mismos desde la perspectiva de la motivación.

Los grupos de investigación a través de sus líneas presentan la problemática de que su trabajo solo se reconoce cuando se logra una publicación en una revista, y su motivación es mejor cuando la revista está indexada.

Igualmente y en lo referido a información, los investigadores en esas áreas no encuentran fácil información desde el contexto latinoamericano a no ser que este publicada; por lo cual el diseño del trabajo facilita a los investigadores que desarrollan investigación en una temática definida poder interactuar con sus colegas a través del equipo en reuniones informales o en encuentros formales de investigación.

Las variables relacionadas con el diseño del trabajo a tener en cuenta por ser generadoras de eficacia son: Auto-administración, participación, variedad de la Tarea, significado ó Importancia de las tareas, identificación de las tareas, la autonomía de la tarea.

La Auto-administración: Al aplicar este concepto, se busca que los equipos de investigación, se auto administren, y se desarrollen en aspectos como la integración de los miembros del equipo (investigadores) al desarrollar tareas de manera interdependiente y ya no dependan únicamente de lo que pueda encontrar como bibliografía, sino que cuente con un equipo de colaboradores y adicionalmente una hemeroteca como complemento de la plataforma virtual resultado de la integración de los grupos en equipos.

Así mismo, los equipos pueden integrarse y auto-regular su comportamiento en tareas relativamente complementarias en beneficio de los grupos integrantes de la investigación, lógicamente con el respectivo reconocimiento a los participantes.

Igualmente los equipos deben definir planes de trabajo con metas y objetivos, retroalimentar ese proceso utilizando como referencia los resultados obtenidos y proponer correctivos pertinentes en caso de ser necesarios.

<http://congreso.fca.unam.mx>
informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08



La Participación: el concepto de equipo desde la perspectiva de la participación, permite socializar a los investigadores sus productos en diferentes encuentros y a su vez las investigaciones más relevantes presentarlas en congresos de investigación e igualmente someterlos a evaluación en las diferentes revistas nacionales o internacionales, para posible publicación.

Por otra parte, la participación compromete a los investigadores en decisiones como la asignación de tareas, métodos para la ejecución de la investigación, suministro de información en estudios ya terminados con su respectiva asesoría.

Variación de la tarea: a través de la cooperación, los grupos de investigación podrán desarrollar otras actividades investigativas complementarias en beneficio de sus homólogos, de los equipos y de la ciencia con la motivación de obtener un reconocimiento dentro de la investigación desarrollada.

El significado o Importancia de las tareas. Es este aspecto es importante tener en cuenta que todos los investigadores son conscientes de la importancia de sus tareas y esperan la presentación de un producto como resultado de la labor investigativa, para obtener un reconocimiento personal y desarrollar una contribución en beneficio de la ciencia. Igualmente, para el investigador es importante la cooperación, pues al colaborar en investigaciones que saben que pertenecen a una línea vigente y que representa una gran importancia para otros investigadores su motivación aumenta al obtener un reconocimiento de la labor desarrollada.

Autonomía de la tarea. Desde esta perspectiva y en relación con la presente propuesta investigativa, es importante tener en cuenta que los grupos de investigación mantendrán su autonomía como grupos y su sentido de pertenencia institucional.

Igualmente su autonomía se ampliará, pues al constituirse como equipos amplían su contexto operativo y tendrán la facultad de desarrollar diferentes encuentros y congresos con el aval de Colciencias Colombia de manera autónoma en beneficio de la investigación para presentar sus adelantos investigativos.

Segunda característica, interdependencia: La interdependencia está relacionada con la eficacia porque las tareas se desarrollan de manera conjunta; incrementa la motivación y refuerza el sentido compartido de la responsabilidad, el significado del premio, y el logro del equipo.

Interdependencia de las tareas. Los investigadores no pueden ser independientes, la información no se puede guardar hasta su publicación, es conveniente darla a conocer en diferentes tipos de eventos y compartirla a través de Colciencias Colombia, permitiendo una interdependencia amplia al facilitar una información de primera mano con la seguridad de obtener como contraprestación el reconocimiento investigativo a los autores.

Interdependencia de las metas. Los equipos de investigación deben facilitar el flujo libre de información en el equipo, utilizando a Colciencias Colombia como fuente disponible, para garantizar así la tranquilidad en lo referido a reconocimiento de los autores.

<http://informacongreso@fca.unam.mx>

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

 ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

Esta planeación es conveniente que sea centralizada y orientada por Colciencias Colombia en el sentido de proyectar los compromisos investigativos en Colombia, sin que se convierta en camisa de fuerza de estricto cumplimiento

Interdependencia de los premios y la retroalimentación: Champion, Medsker, e Higgs (1993), afirman que la interdependencia de los premios y la retroalimentación, es importante tenerlos en cuenta para la eficacia de equipo. Deben integrarse según los autores la retroalimentación individual y los premios al desempeño del equipo para incentivar el comportamiento del mismo. Se puede organizar diferentes concursos de acuerdo a la estructura organizacional propuestas de la siguiente manera: los equipos con relación a sus grupos de investigación, los equipos por sub áreas de conocimiento, igualmente, la estructura de equipos por área de conocimiento, entre otros.

Tercera característica, composición del equipo: la composición del equipo es fundamental en lo relativo a integrar investigadores. Para ello, se tiene en cuenta las líneas de investigación de cada grupo y se integran de acuerdo a la homogeneidad de las mismas.

De esta forma un grupo de investigación que tenga más de una línea de investigación, puede ser parte integral de más de un equipo de investigación, ampliando de esta manera su horizonte investigativo.

Heterogeneidad del equipo: El hecho de conformar el equipo de acuerdo a líneas de investigación homogéneas, permite a sus integrantes utilizar como apoyo el conocimiento y la experiencia de sus compañeros integrantes quienes poseen características de homogeneidad, pero también características de heterogeneidad con relación a otros grupos de investigación quienes pertenecen a diferentes ciudades, universidades, áreas de conocimiento, entre otras.

Flexibilidad: La flexibilidad es necesaria en los equipos en lo referente al direccionamiento del contexto investigativo desde la óptica de quien ejecuta el proyecto, al poder disponer de diferentes colaboradores quienes pueden desarrollar aportes o contribuciones investigativas; igualmente la colaboración brindada en la ejecución de trabajo de campo, entre otras muchas actividades de acuerdo a su grado de permisividad participativa y flexibilidad de pensamiento.

Se busca que los investigadores no guarden sus resultados investigativos con recelo o miedo a ser plagiados por otras personas, se requiere la disponibilidad de la información y la confianza para ser usada por otros investigadores previo reconocimiento de los derechos de autor.

Tamaño del equipo. En la presente investigación no se tendrá en cuenta el número mínimo de integrantes; sin embargo, el número de integrantes máximo se establece en doce (12) personas, cifra expuesta por Sprigg, Jackson y Parker; (2000). Por ello cada equipo está conformado por máximo doce (12) grupos de investigación.

En el caso en que el número de grupos que coincidan con una línea de investigación supere los doce (12) grupos se diseñan dos (2) o más equipos de investigación de acuerdo a la necesidad.

Cuarta característica, contexto organizacional y de recursos: Respecto al tema del contexto, Champion, Medsker, e Higgs (1993), considera que los recursos y las influencias del contexto

generan la necesidad al equipo de buscar la eficacia. Los autores dicen que los equipos para ser eficaces requieren entrenamiento, apoyo directivo, comunicación y cooperación.

Por su parte, Campion, Papper, Medsker, (1996) recomiendan que para diseñar equipos de trabajo que tengan una mayor posibilidad de ser eficaces, se debe crear un contexto a favor del equipo. Este contexto debe proporcionar un buen entrenamiento, desde el punto de vista técnico y de las habilidades del equipo, y al mismo tiempo proporcionar un apoyo directivo adecuado, desde el punto de vista de recursos, información, y estímulos.

De acuerdo a lo anterior se analizan los conceptos de entrenamiento y apoyo de la alta dirección.

Entrenamiento. Para aplicar el concepto de equipos a los grupos de investigación registrados y categorizados por Colciencias, se requiere de acuerdo a lo expuesto por Von Behr et al (1992) una buena inversión en entrenamiento y capacitación de los investigadores como estrategia exitosa en la aplicación del trabajo en equipo.

De lo contrario la colaboración, deseo y motivación de trabajar en equipo va a ser mínimo, lo cual representa una pérdida residual desde la perspectiva de la aplicación exitosa del concepto.

Apoyo de la alta dirección. Los más beneficiados con la aplicación exitosa del concepto de equipos son los investigadores colombianos, quienes tienen a Colciencias como guía y orientador; por ello, el proyecto requiere no solo del apoyo directo de Colciencias, sino que se requiere la credibilidad en el mismo, constituyendo esto en un ejemplo a seguir por los directores de grupos de investigación o investigadores. Estos dos factores (apoyo y credibilidad) son fundamentales para la aplicación exitosa del concepto de trabajo en equipo en los grupos de investigación.

Quinta característica, procesos: se tiene en cuenta la autoeficacia, el apoyo social y la comunicación o cooperación al interior del equipo.

Poder del equipo o autoeficacia. Los equipos desde la perspectiva de la autoeficacia y espíritu de equipo, deben comprometerse y organizar periódicamente sus propios encuentros investigativos o congresos donde se pueda presentar sus adelantos o resultados investigativos.

Apoyo social. Para desarrollar este proyecto se requiere de un amplio convencimiento de Colciencias Colombia como líder del mismo y de los grupos de investigación que se quieran desarrollar dentro de esta filosofía, por lo cual el apoyo social, la integración entre investigadores o integrantes de los grupos es fundamental.

Comunicación / cooperación al interior del equipo. La orientación a los equipos va a facilitar y a incrementar la comunicación y cooperación entre los integrantes de los grupos con otros grupos del mismo equipo en beneficio de la investigación.

La hipótesis que se quiere desarrollar con el trabajo empírico, es señalar que al integrar los grupos de investigación registrados en Colciencias Colombia en equipos de investigación se logrará aumentar la eficacia en lo referente a investigación.

En lo referente a metodología, el método que se tendrá en cuenta es el hipotético deductivo, que consiste en analizar lo particular a partir de lo general; en leer una situación concreta específica con la ayuda de una matriz teórica general preestablecida, Aktouf (1992). Es decir, que se pretende (de acuerdo a lo expuesto en el marco teórico), seleccionar los grupos de investigación registrados en Colciencias Colombia a nivel general, integrarlos a través de sus líneas de investigación en equipos y aplicar toda una orientación de trabajo en equipo, con el objeto de buscar mayor eficacia.

El estudio a desarrollar en la presente propuesta investigativa en esta primera fase es de tipo exploratorio. La idea es iniciar el trabajo investigativo concretamente con los grupos de investigación pertenecientes al área de ciencias sociales aplicadas y el sub área administración que en el momento que se hizo la revisión contaba con 203 y en la actualidad cuenta con 223 grupos de investigación.

Superada esta etapa y de acuerdo al resultado, se podrá ampliar a otras áreas de conocimiento a través del tipo explicativo con el ánimo de contribuir con esta experiencia al desarrollo del conocimiento científico, razón por la cual el rigor científico se constituye en pilar fundamental para su elaboración.

Igualmente, se utilizan las fuentes secundarias con el objeto de tomar la información de la base de datos de Colciencias Colombia relacionadas con los grupos de investigación para analizar sus líneas de investigación y proponer la conformación de los equipos.

La información primaria se utiliza a través del análisis inicial a desarrollar con la participación activa de los directores de grupo en la conformación de los equipos, en lo referente a diferentes reacciones que puedan generar entre los investigadores este tipo de estructura y sobretodo en la operabilidad de los grupos

Octubre 5, 6 y 7 de 2011

Ciudad Universitaria

Igualmente se tomará como muestra el área de ciencias sociales aplicadas en lo referente al sub área administración, de acuerdo al éxito obtenido se procede a aplicarse en otras sub áreas como por ejemplo, ciencias de la información o derecho hasta lograr aplicarse en su totalidad en el área del conocimiento.

El trabajo de campo consiste en la selección de los grupos de investigación del área de ciencias sociales aplicadas - administración, se reúnen a los directores de grupo y se les explica la filosofía de trabajo en equipo, para proceder a buscar su aplicación. Los directores de los grupos de acuerdo a la similitud de sus líneas de investigación proceden a integrarse en equipos con la orientación de Colciencias y quienes dirigen el proyecto.

Obtenida esta primera experiencia se procede a su aplicación en las demás áreas del conocimiento de manera secuencial.

Lo importante del proyecto es una aplicación sistemática que permita garantizar su éxito al superar todas las contingencias y situaciones de resistencia al cambio que se presenten y convertirse en un ejemplo de eficacia administrativa a ser promocionado a nivel internacional como modelo aplicado en Colombia.

<http://comunicacion.unam.mx>

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08


Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

De acuerdo al estado del arte y metodología expuesta, se presenta la siguiente propuesta organizacional donde se analiza la situación actual, integración de grupos de investigación a equipos y los beneficios de la integración.

Situación actual. Según un análisis realizado en el mes de junio del año 2010 a la página de Colciencias en cuanto a la plataforma Scien Ti Colombia y los grupos de investigación por área de conocimiento, se encuentran nueve áreas y estos a su vez se clasifican en sub áreas de conocimiento.

Para el presente ejercicio se tomó ciencias sociales aplicadas y al área de administración, ubicándose en total 203 grupos de investigación

En total se sumó 683 líneas de investigación de un total de 203 grupos registrados a esa fecha; es decir en promedio 3.3 líneas de investigación por grupo.

Integración de grupos de investigación a equipos. De acuerdo al listado de líneas de investigación se hizo el ejercicio operativo de reunir las líneas similares con el objeto de agruparlas y conformar de esta manera los equipos de investigación.

De acuerdo a lo anterior, un grupo de investigación pertenece a varios equipos de acuerdo a la cantidad de líneas que posea; pero el investigador como individuo se puede integrar a un solo equipo de investigación.

Beneficios de la integración. Desde una perspectiva práctica los equipos y los grupos de investigación, presentan una serie de ventajas que son: dinámica investigativa en Colombia, concursos investigativos, y finalmente una hemeroteca de Colciencias.

Dinámica investigativa en Colombia: los grupos al conformarse como equipos van a tener la oportunidad de auto administrarse buscando de esta manera una mayor participación investigativa a través de la variedad de las tareas a desarrollar, pues ya no solo realizarán sus propios trabajos investigativos, sino que desarrollarán apoyo a los demás grupos de investigación con líneas similares, sin perder su autonomía.

Por otra parte los equipos de investigación van a lograr una mayor interdependencia desde el punto de vista de las tareas que van a desarrollar, interdependencia de sus metas pues ya no solo tendrán en cuenta sus metas como grupo, sino que también tendrán en cuenta las metas del equipo, incluirán premios e incentivos motivacionales, entre otros.

La integración a través de equipos, facilita el desarrollo de encuentros, simposios y congresos. Todos estos eventos permiten promover espacios que permitan dar a conocer los adelantos investigativos y a su vez facilitan la construcción de indicadores que generan dinámica investigativa no solo para Colciencias Colombia, sino para las universidades y los grupos de investigación adscritos a las mismas.

Concursos investigativos en Colombia: son importantes los concursos a nivel interno de los equipos, donde los investigadores tengan la oportunidad de exponer sus adelantos investigativos o investigaciones terminadas.

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

A su vez, es importante organizar eventos a nivel nacional con la participación de los equipos de investigación y fomentar el diseño de una semana de la ciencia por áreas de conocimiento, donde se pueda plasmar a través de memorias (producto) el estado de la investigación colombiana con los respectivos estímulos para los investigadores.

De esta manera la investigación dejará de ser un área orientada por unos pocos, sino que se extiende a buscar la participación de más investigadores para permitir un papel protagónico a quienes presenten avances investigativos.

Hemeroteca Virtual de Colciencias: la hemeroteca virtual es un servicio de información en línea que se especializa en la recolección, conservación y almacenaje de todas las investigaciones; de esta manera los investigadores tienen la oportunidad de acceder a información de todos los artículos científicos en resumen y en texto completo desarrollados en su país.

Esto facilita a los investigadores la búsqueda de información actualizada de acuerdo a las fronteras del conocimiento en un tema especializado y el tener acceso inmediato al mismo.

Para la aplicación del modelo se requiere el convencimiento y la credibilidad de las bondades del mismo a todas las instituciones o personas que pueden intervenir, como: Colciencias Colombia, universidades desde la perspectiva de sus grupos de investigación, investigadores o líderes de cada grupo y finalmente a los integrantes del grupo de investigación.

Los aspectos más relevantes a tener en cuenta son: la planificación de la aplicación de la propuesta, aplicación de la propuesta a nivel de grupos y aplicación de la propuesta a nivel de Colciencias Colombia.

Planificación de la aplicación de la propuesta investigativa: en esta primera etapa de planificación, se define el líder del proceso, se establece el comité de seguimiento, se reglamenta el funcionamiento de la nueva estructura y se capacita a los investigadores.

Aplicación de la propuesta a nivel de grupos: esta etapa tiene en cuenta la conformación y formalización de los equipos de acuerdo a las líneas de investigación que poseen; en cuanto a la estructura organizacional existen dos tipos de estructuras a visualizar con el enfoque de equipos, éstas son: estructura de equipos por línea de investigación, estructura de equipos por sub área.

Estructura de equipos por líneas de investigación: la estructura de equipos se formaliza, al tener en cuenta herramientas como la planeación estratégica y la reglamentación de funcionamiento de los equipos.

Igualmente se requiere la formalización de una estructura administrativa aplanada que incluye solamente un director de equipo de investigación y los grupos de investigación.

Aplicación de la propuesta a nivel de Colciencias Colombia: Se requiere inicialmente la credibilidad y el compromiso de Colciencias Colombia con el proyecto, estructura de equipos por área de conocimiento, ajustes de la página web, el diseño de eventos investigativos y finalmente de concursos de investigación. Los concursos son una excelente herramienta con la que cuentan

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

http://co
informac
Teléfono

Fax 52 (55) 5616.03.08

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Colciencias Colombia, las universidades y los equipos de investigación para motivar a los investigadores.

Terminado este proceso se procede a la aplicación del modelo a otras áreas de conocimiento, para ello se tienen en cuenta dos aspectos: la evaluación con miras a la aplicación a otras áreas de acuerdo al enfoque sistémico de la propuesta investigativa y la estructura organizacional propuesta.

En conclusión, es conveniente que Colciencias Colombia al igual que cualquier organización a nivel mundial del área de investigación que maneja la metodología de grupos, tenga en cuenta el concepto de trabajo en equipo como herramienta de direccionamiento tendiente a mejorar la eficacia.

Por ello la necesidad de desarrollar el proyecto secuencialmente como se explica en la ponencia y de acuerdo al objetivo e hipótesis planteados. Sin que esto signifique que sea la única solución para lograr eficacia investigativa de acuerdo a los múltiples problemas del investigador.



Octubre 5, 6 y 7 de 2011
Ciudad Universitaria
México, D.F.

XVVI CONGRESO INTERNACIONAL DE CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Escuela de Contaduría y Administración - Universidad Nacional Autónoma de México

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

BIBLIOGRAFIA

AKTOUF, O. Management and theories of organizations in the 1990's : toward a critical radical humanism?. En: Academy of management Review. Vol. 17 (1992); p. 407-431.

CAMPION, M. A and MEDSKER, G.J. Job design: handbook of industrial engineering. 2 ed. New York : Salvendy G. , 1992. p. 845-881.

CAMPION, M.A.;MEDSKER, G. J and HIGGS, A.C.—Relations between work group characteristics and effectiveness: implications for designing effective work groups. En: Personnel Psychology. Vol. 46 (1993); p. 823-850.

CAMPION, M. A.; PAPPER, E. M. and MEDSKER, G. J. Relations between work team characteristics and effectiveness: a replication and extension. En: Personnel Psychology. Vol. 49 (1996); p. 429-452.

CHIAVENATO, Idalberto. Introducción a la teoría general de la administración, quinta edición, Mc Graw Hill, 1999.

COONEY, Richard. Empowered self-management and the design of work teams. En: Personnel Review. Vol. 33, No. 5/6 (2004); p. 677.

DEETER-SCHMELZ, Dawn R.; KENNEDY, Karen N. and RAMSEY, Rosemary P. **Enriching our understanding of student team effectiveness.** En: Journal of Marketing Education. Vol. 24, No. 2 (2002); p. 114-211.

DELBRIDGE, Rick; LOWE, James and OLIVER, Nick. Shopfloor responsibilities under lean Teamworking. En: Human Relations. (2000); 1459 p.

DUBRIN, A. J. (2000): Fundamentos de Administración, Internacional Thomson Editores, Bogotá, Colombia.

EL-KOT, Ghada and LEAT, Mike. Investigating team work in the egyptian context. En: Personnel Review. Vol. 34, No. 2 (2005); p. 246, 316.

FRENCH L. Wendell y BELL junior, Cecil H. Desarrollo organizacional : aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización. 5 ed. México : Prentice Hall, 1996. 375 p.

HACKMAN, J. R. Groups that work (and those that don't). San Francisco : Jossey-Bass, 1990.

HUMMELS, Harry and LEEDE, Jan de. Teamwork and morality : Comparing lean production and sociotechnology. En: Journal of Business Ethics. Vol. 26. No. 1 (jul 2000); pg 75-89.

KATZENBACH J. R. and SMITH D.K. The wisdom of teams. En: Harvard Business School Press. Vol. 31 (1993); p 111-120.

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

KEATING Charles B. *et al.* A methodology for analysis of complex socio-técnico processes. En: Business Process Management Journal.. . Vol. 7, No. 1 (2001); p. 33

KNIGHTS, David and MCCABE, Darren. Bewitched, bothered and bewildered : the meaning and experience of teamworking for employees in an automobile company. En: Human Relations. Vol. 53 (nov 2000); p. 1481 -1517.

LARSON, C. E. and LAFASTO, F. M. Teamwork : what must go right, what can go wrong. Newbury Park : Sage Publications, 1989.

MONTEBELLO, Anthony R. Equipos de trabajo extraordinarios : habilidades para dirigir una organización. México : Pax, 2000. 313 p.

MUELLER, F., PROCTER, Stephen and BUCHANAN, David. Teamworking in its context(s) : antecedents, nature and dimensions. En: Human Relations. (nov 2000); 1358 p.

OSCA, Amparo *et al.* Organizational support and group efficacy : a longitudinal study of main and buffer effects. En: Journal of Managerial Psychology. Vol. 20, No. 3/4 (2005); p. 292, 20.

PASMORE, W. A. and SHERWOOD, J. J. Designing Effective Organizations : the Sociotechnical Systems Perspective. New York : Wiley, 1988.

SÁENZ BLANCO, Fabiola. El trabajo en equipo : teoría y casos de aplicación. Bogotá : Universidad Distrital Francisco José de Caldas, 2007. 314 p.

SEWELL, G. The discipline of teams: The control of team-based industrial work through electronic and peer surveillance. Administrative Science Quarterly, 1999, 43(2). p. 397 - 428.

SIVASUBRAMANIAM, Nagaraj *et al.* **A longitudinal model of the effects of team leadership and group potency on group performance.** En: Group & Organization Management. Vol. 27, No. 1 (2002); p. 66, 31.

SPRIGG, Christine A; JACKSON, Paul R and PARKER, Parker. Production Teamworking : the importance of interdependence and autonomy employee strain and satisfaction. En: Human relations. Vol. 53 , No, 11 (nov 2000); 1519 p.

TAYLOR, J. C. and FELTEN, D. F., Performance by design : sociotechnical systems in North America. Englewood Cliffs : Prentice-Hall, 1993.

TRANFIELD, David *et al.* Teamworking: Redesigning the organization for manufacturing improvements. En: Technology Analysis & Strategic Management. Vol. 11, No. 2 (jun 1999); p. 50.

TRIST, E. L. and BAMFORTH, K. W. Some social and psychological consequences of the longwall method of coal getting. En: Human Relations. Vol. 4, No. 1 (1951); p. 3-38.

<http://congreso.investigacion.fca.unam.mx>

información

Teléfono

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

