

6 RESULTADOS

Los presentes resultados se obtuvieron en el mes de noviembre del 2014. Los test se realizaron en los dos grupos de primer semestre de la Maestría en Gerencia de proyectos. El número total de estudiantes seleccionados está alrededor de 46 personas, de las cuales solo fueron encuestados 33 por diferentes razones.

A continuación, veremos gráficos explicativos de algunos resultados globales.

6.1 RESULTADOS GLOBALES DESCRIPTIVOS

6.1.1 Sexo.

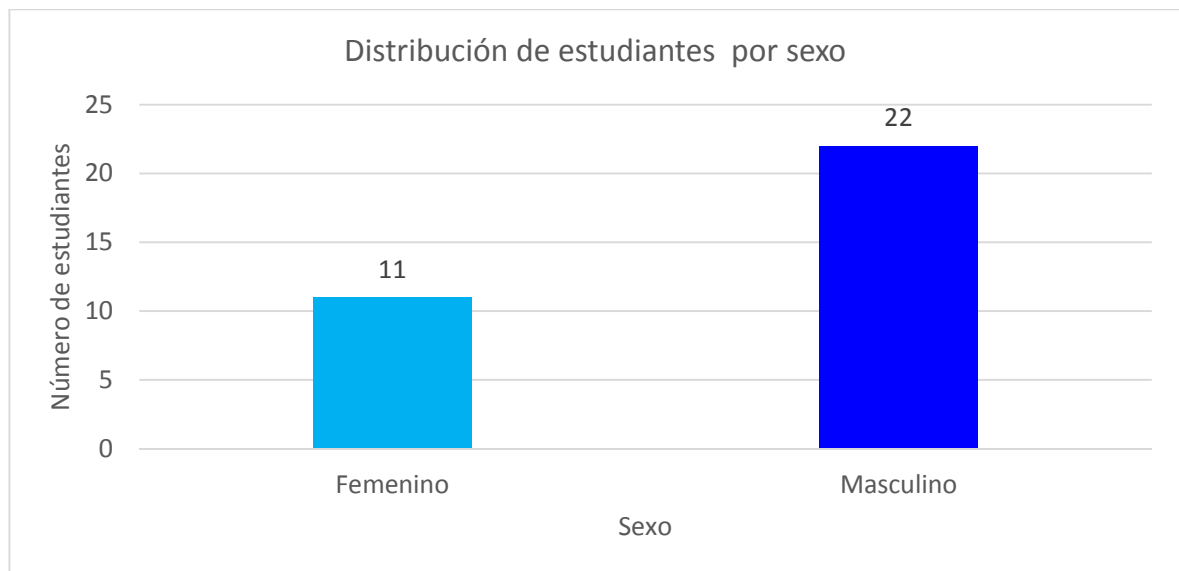


Figura 6.1 Distribución de estudiantes por sexo

Fuente: Elaboración propia.

La distribución de edad muestra una relación de estudiantes masculinos mayor al femenino en 2:1.

6.1.2 Edad.

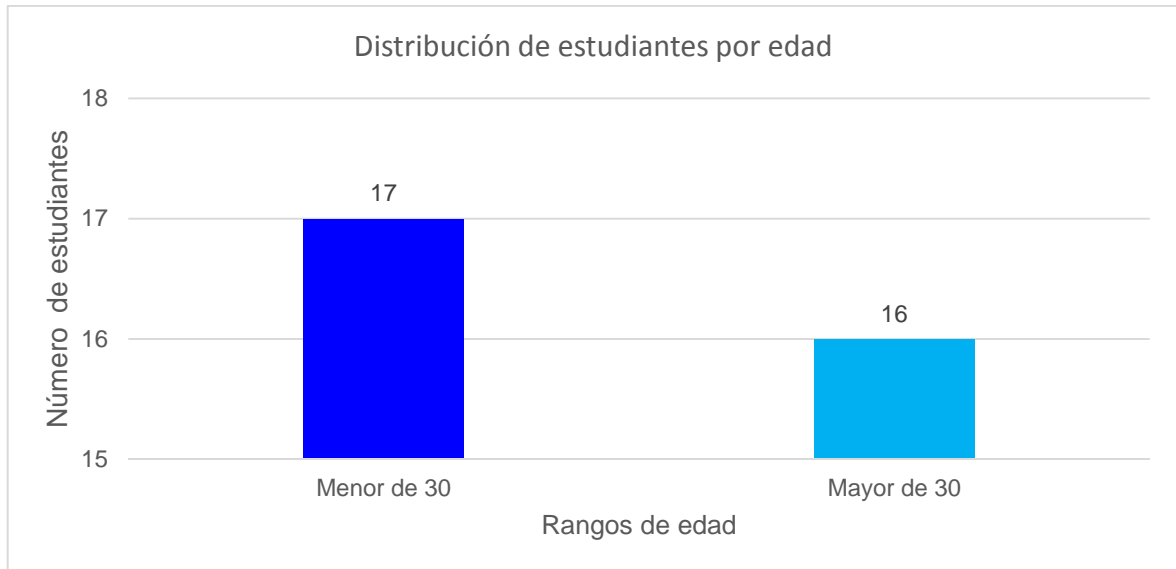


Figura 6.2. Distribución de estudiantes por edad

Fuente: Elaboración propia.

Aunque el test efectuado presenta cuatro categorías de selección, los resultados se centran principalmente en dos intervalos. Como ejercicio para la clasificación de los estudiantes por edad, utilizaremos los segmentos de estudiantes menores y mayores a 30 años.

6.1.3 Labor, campo de desempeño laboral.

De similar manera a la clasificación por edad, la encuesta realizada propone seis categorías de clasificación para los estudiantes de la maestría según su ambiente laboral. Los resultados se distribuyen en cuatro tipos (administrativo, comercial, ingenieril e investigativo), de los cuales dos (administrativo e ingenieril) tienen las mayores frecuencias. Se decide para efectos prácticos la concentración de los resultados en las dos categorías presentadas en la Figura 6.3.

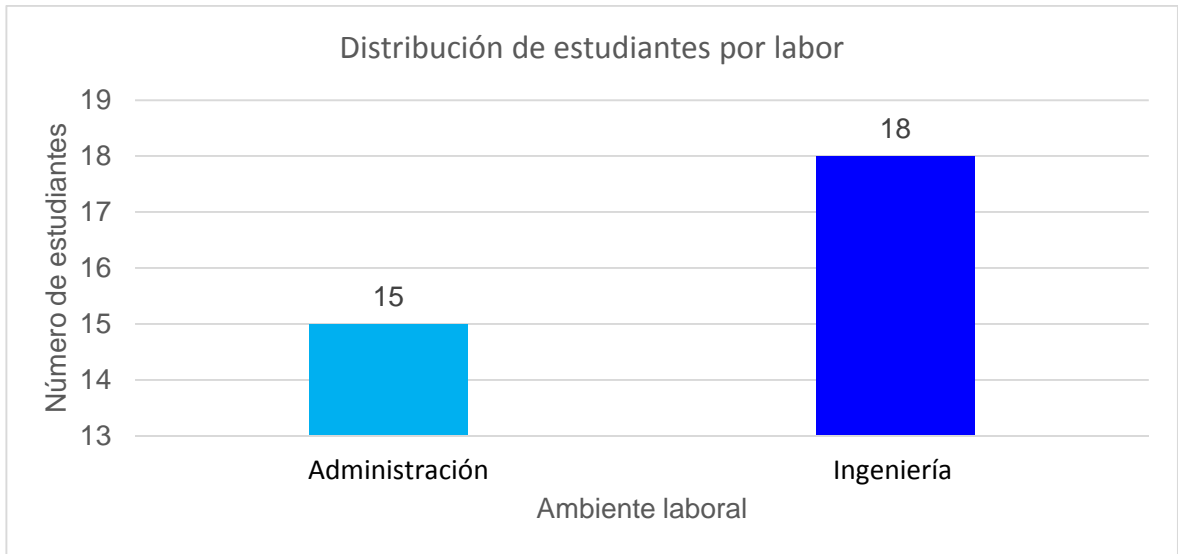


Figura 6.3. Distribución de estudiantes por labor

Fuente: Elaboración propia.

6.2 RESULTADOS TKI

Presentaremos los resultados del test practicado a los estudiantes y sus tendencias en términos de estilos de manejo de conflictos.

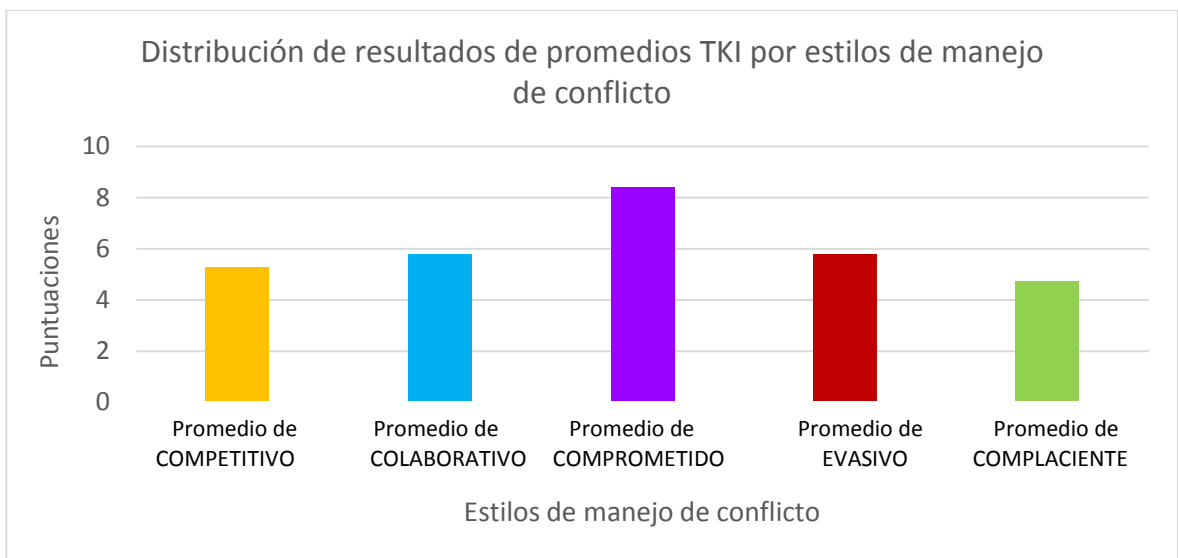


Figura 6.4. Valores promedio por estilos de manejo de conflictos

Fuente: Elaboración propia.

Como primera observación presentamos el promedio de los puntajes, por estilo de manejo de conflicto. Apreciándose una preferencia global de los estudiantes por el estilo de manejo de conflictos del tipo comprometido. Adicional, el estilo complaciente es el de menor predilección entre los estudiantes.

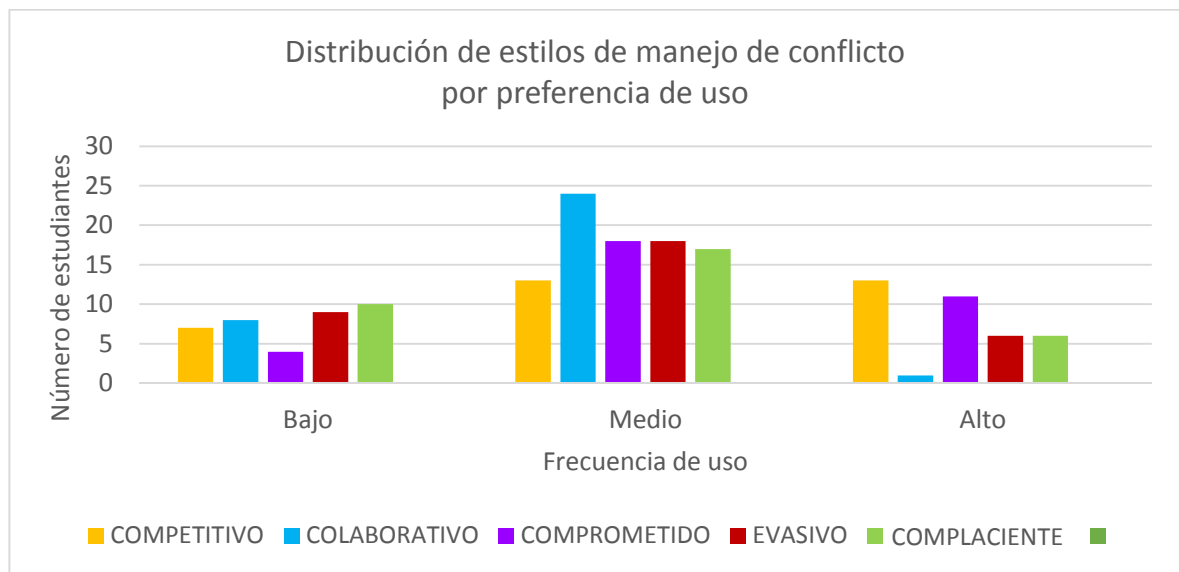


Figura 6.5. Distribución de estilos de manejo de conflicto por preferencias de uso
Fuente: Elaboración propia.

Cuando se distribuyen los puntajes obtenidos por los estudiantes según la escala usada en el TKI de clasificación (Alto – Medio – Bajo). Todos los estilos de manejo de conflicto tienden a tener una frecuencia de uso del tipo medio. Sin embargo, se interpreta que el estilo comprometido presenta la mayor preferencia de “alta usabilidad”, por encima de “media” y menor puntuación de “baja usabilidad”. El estilo colaborativo es el que menor frecuencia posee en los “altos usos”, concentrándose su uso en la zona “media”.

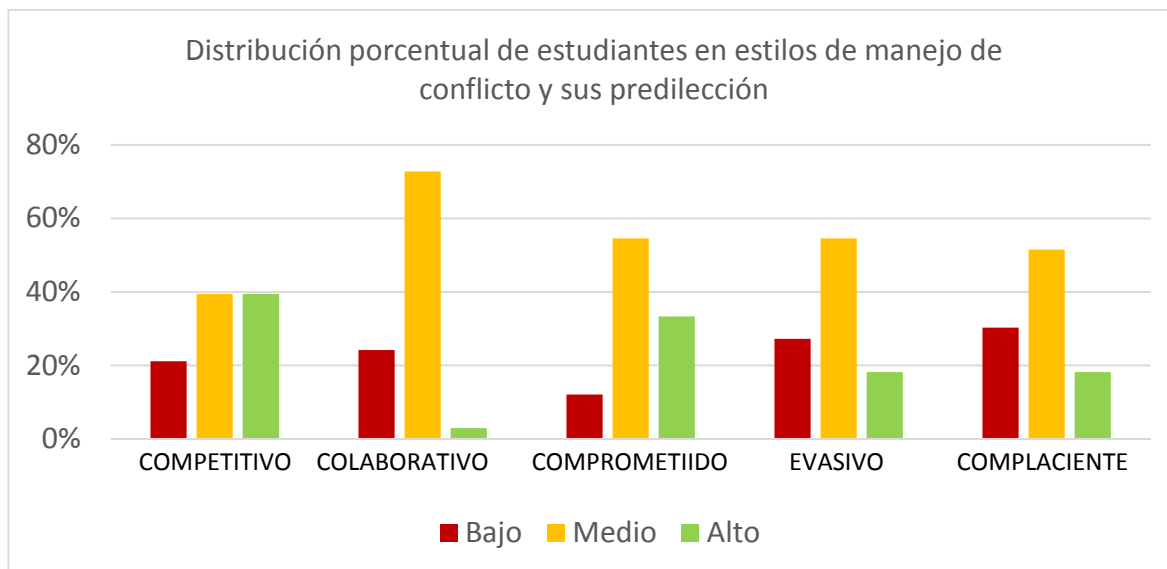


Figura 6.6. Distribución de estilos de manejo de conflicto y predilección de uso

Fuente: Elaboración propia.

Estilo por estilo, las diferencias existentes entre los estilos de manejo de conflicto tipo competitivo y colaborativo saltan a la vista.

El estilo competitivo es el de mayor frecuencia de alto uso por los estudiantes. El estilo colaborativo cuenta con las mayores frecuencias en frecuencias medias, mínimas frecuencias en altos usos y valores de bajo uso promedio, con respecto a los demás estilos.

El estilo comprometido con los mayores valores en conjunto alto – medio y valores mínimos en baja usabilidad; se presenta como el estilo de negociación directa preferible por los estudiantes de la maestría.

El estilo complaciente es el de menor usabilidad con respecto a los demás debido a que presenta la máxima frecuencia en los usos bajos y menores frecuencias en los usos medio y alto. Es el estilo de menor uso por los estudiantes a nivel global.

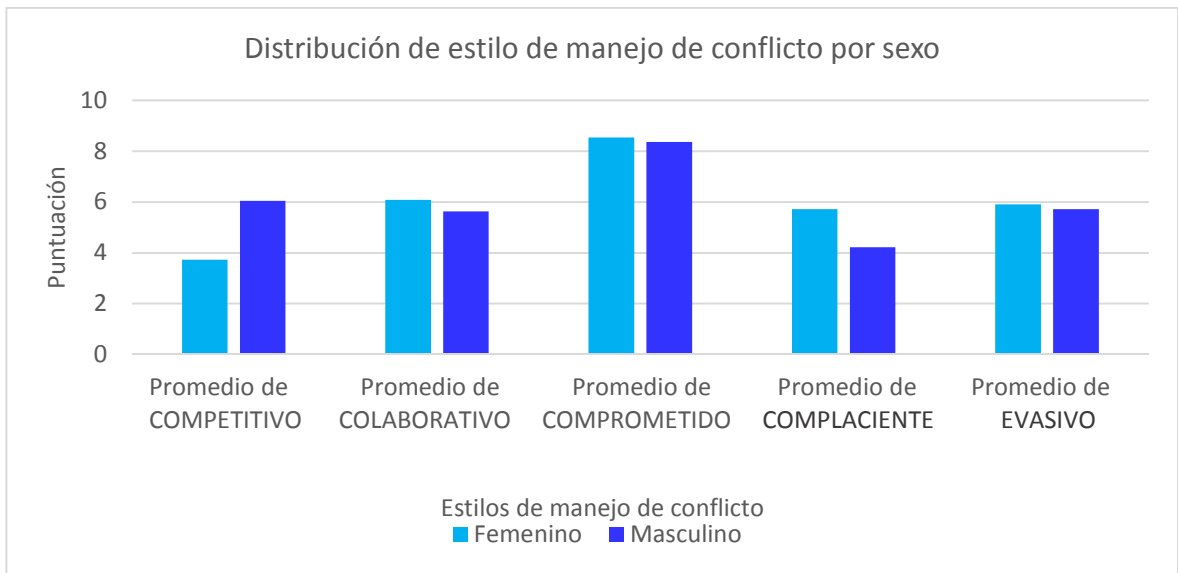


Figura 6.7 Estilo de manejo de conflicto preferente por sexo

Fuente: Elaboración propia.

Relacionando los diferentes estilos de manejo de conflicto y el sexo; se detecta una estrecha relación inversa entre los estilos de gestión de conflicto competitivo y complaciente según el sexo de la persona. Presentando mayor tendencia del estilo complaciente por parte de los estudiantes de sexo femenino y una preferencia por el estilo competitivo en el sexo masculino.

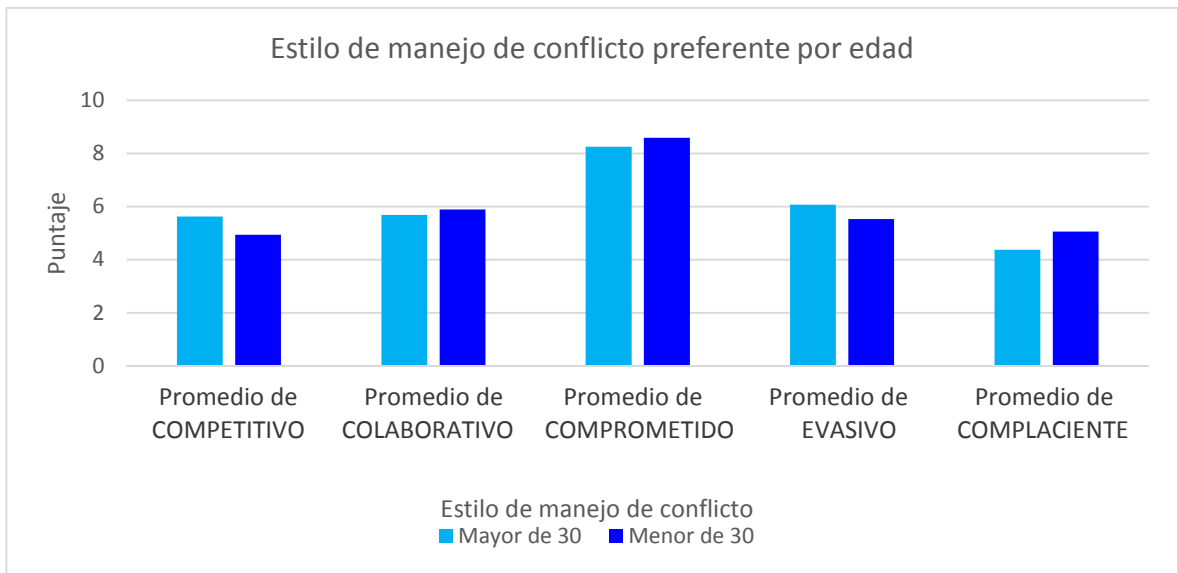


Figura 6.8. Estilo de manejo de conflicto preferente por edad

Fuente: Elaboración propia.

No existe relación aparente entre los estilos de manejo de conflicto, variando la edad de los estudiantes.

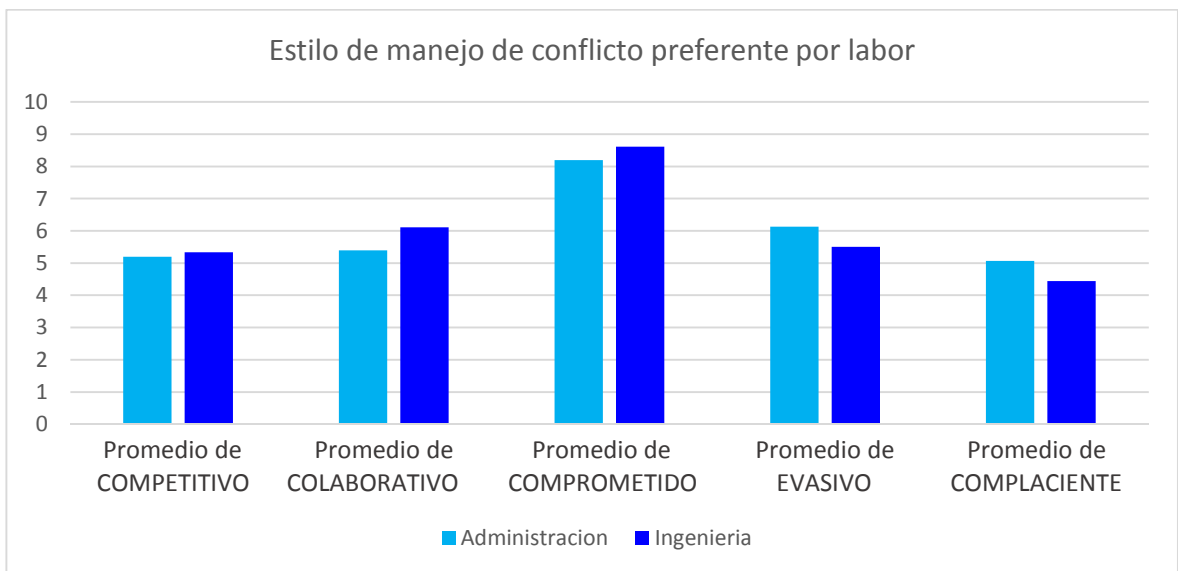


Figura 6.9. Estilo de manejo de conflicto preferente por labor

Fuente: Elaboración propia.

No existe relación aparente entre los estilos de manejo de conflicto, variando la labor de los estudiantes.

6.3 RESULTADOS PCTA

Se expondrán los resultados evaluados del test de Bortner modificado para los patrones de comportamientos del tipo A.

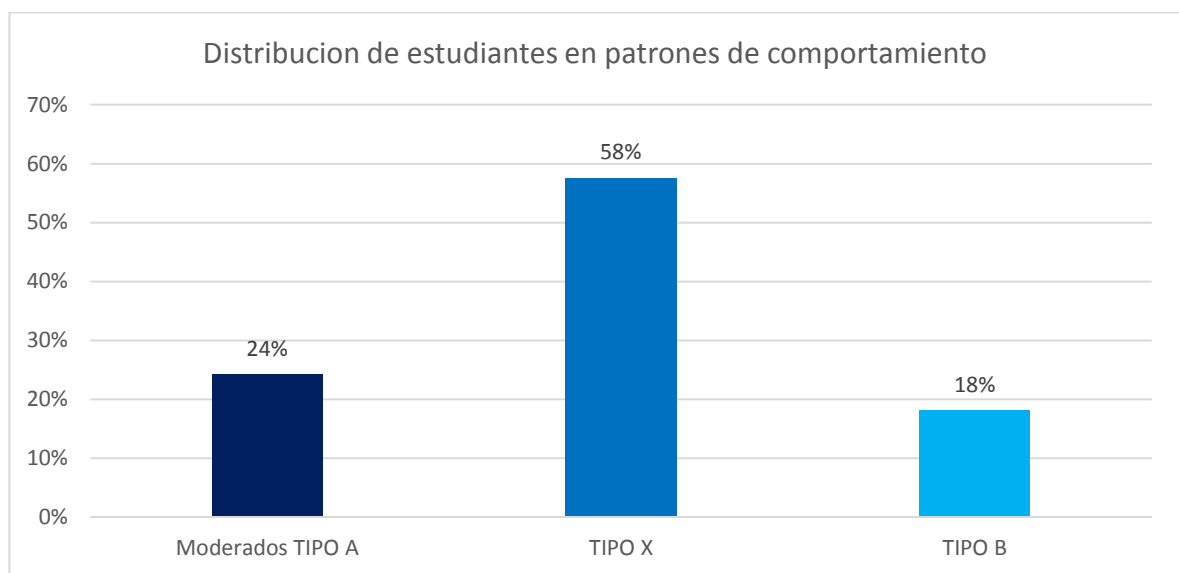


Figura 6.10. Distribución en patrones de comportamiento

Fuente: Elaboración propia.

Si clasificamos a los estudiantes de la maestría por la tipología de patrón de comportamiento, podemos afirmar que más de la mitad de los encuestados presenta comportamiento tipo X, marcado por la mezcla de comportamientos tipo A y B. Además la cantidad de estudiantes con patrones de comportamiento tipo A superan en un leve número a los de tipo B. No se presentan casos de PCTA fuertemente marcados en ningún estudiante Los estudiantes presentan distribución normal en los patrones de comportamiento.

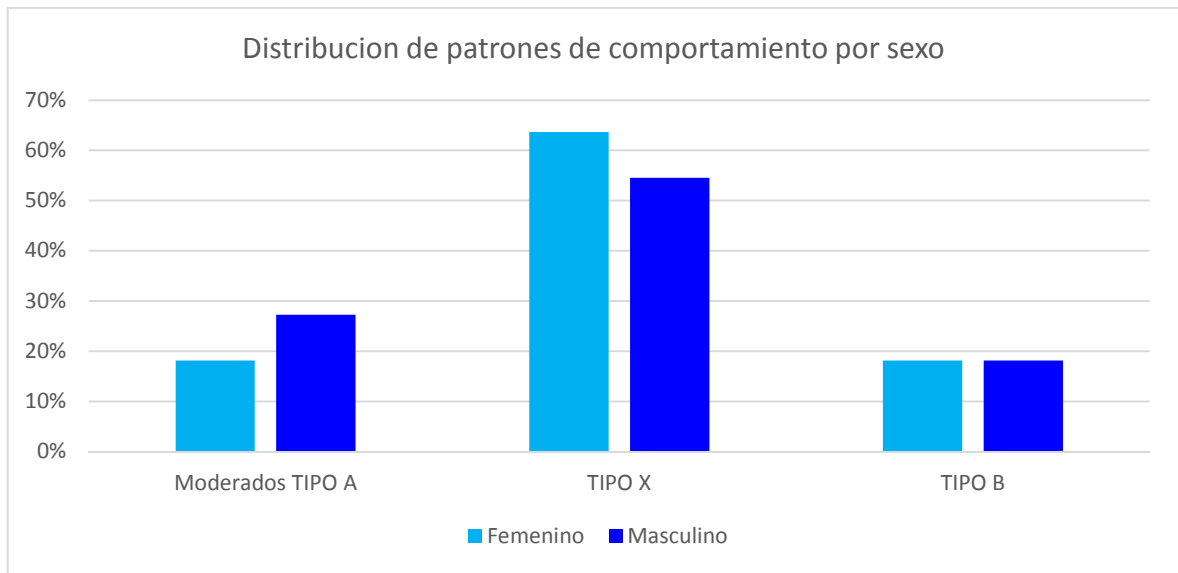


Figura 6.11. Distribución de patrones de comportamiento por sexo

Fuente: Elaboración propia.

Los estudiantes de sexo femenino tienen menor tendencia a los comportamientos tipo A, aunque la relación no se encuentre ampliamente marcada.

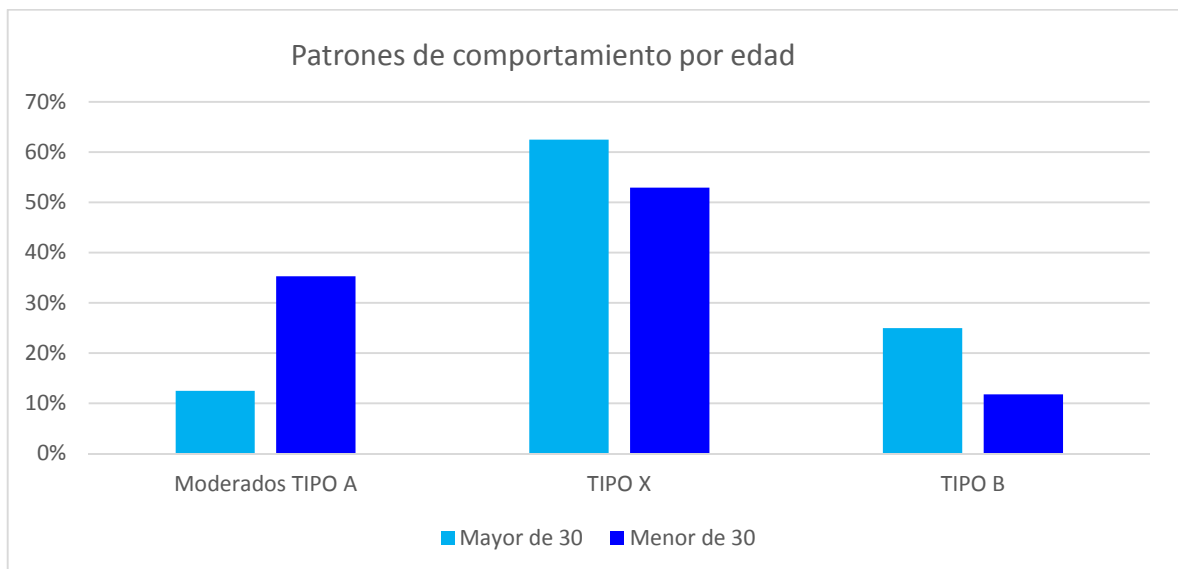


Figura 6.12. Patrones de comportamiento por edad

Fuente: Elaboración propia.

Los estudiantes de menor edad (menores de 30 años) poseen mayor tendencia a los comportamientos tipo A que sus pares de edades mayores de 30 años.

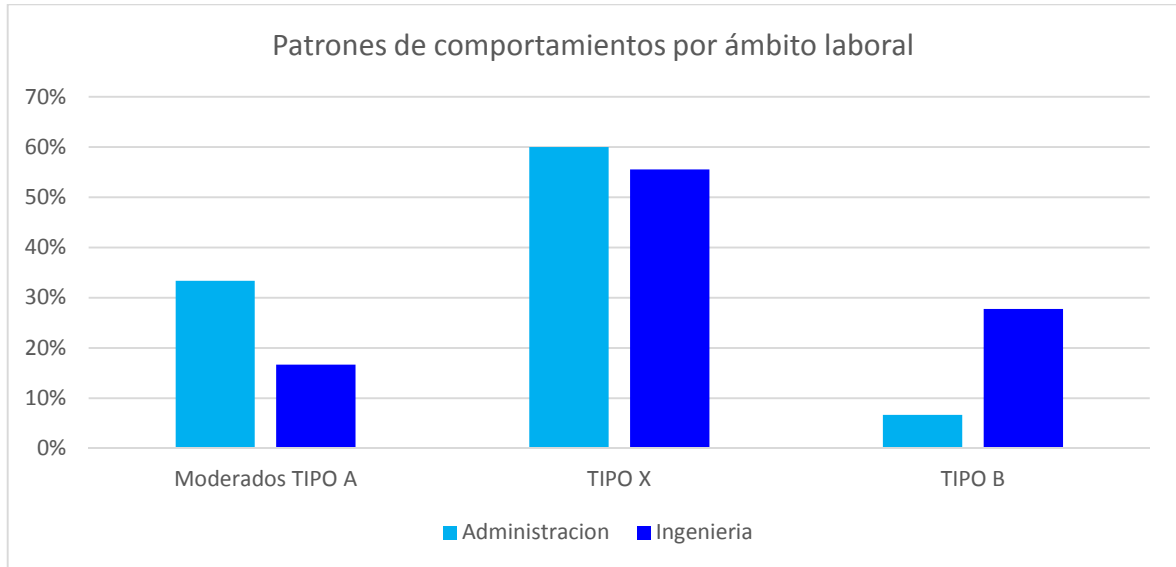


Figura 6.13. Patrones de comportamiento por ámbito laboral

Fuente: Elaboración propia.

Los encuestados que hacen parte del grupo laboral relacionado con la parte administrativa tienen mayor tendencia de presentar PCTA, con respecto a aquellos que se desempeñan en labores puramente ingenieriles.

6.4 RESULTADOS Y ANÁLISIS TKI VS. PCTA

A continuación, se presentarán las posibles relaciones existentes entre los estilos de manejo de conflicto evaluados con el TKI con los patrones de conducta obtenidos a partir del test de Bortner.

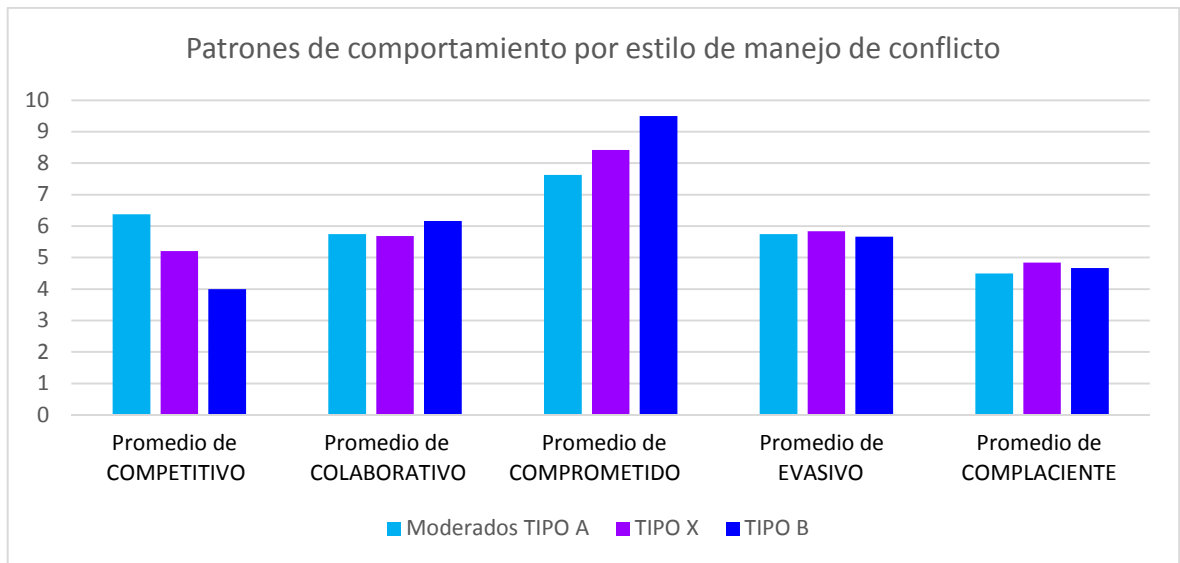


Figura 6.14. Patrones de comportamientos por estilo de manejo de conflicto
Fuente: Elaboración propia.

Los estilos colaborativo, evasivo y complaciente no presentan variaciones visibles que puedan resultar en posibles relaciones. Los estilos de manejo de conflicto competitivo y comprometido muestran diferencias debido a los patrones de comportamiento de los estudiantes.

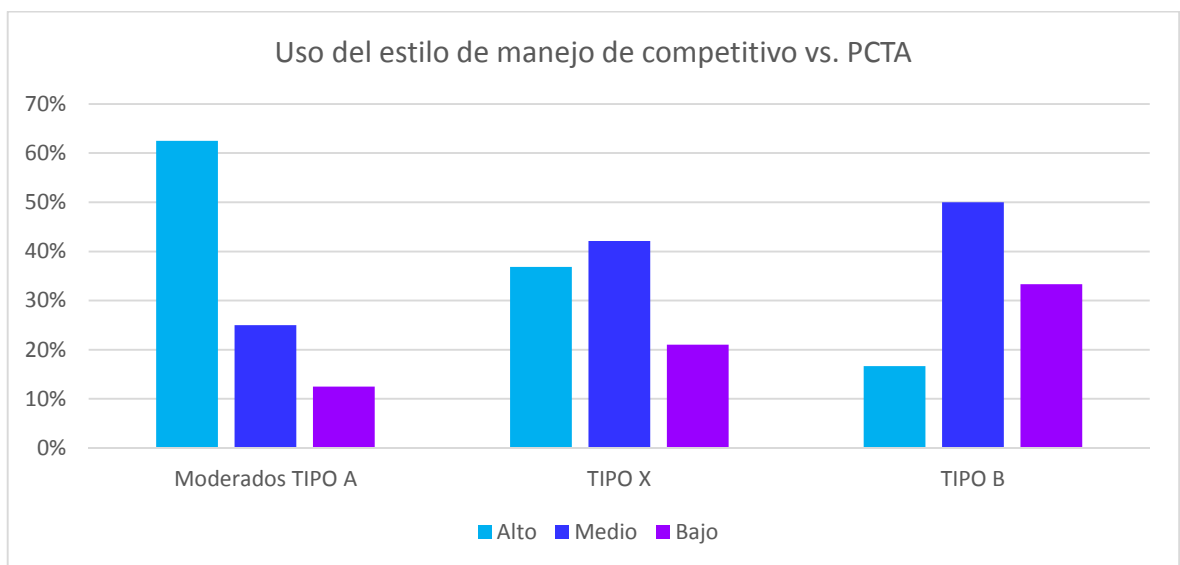


Figura 6.15. Uso del estilo de manejo de competitivo vs. PCTA
Fuente: Elaboración propia.

El estilo competitivo está directamente relacionado con el PCTA, es decir que los estudiantes con mayores preferencias en el uso de estilos de manejo de conflicto del tipo competitivo presentarán de igual manera mayor tendencia a desarrollar patrones de conducta del tipo A.

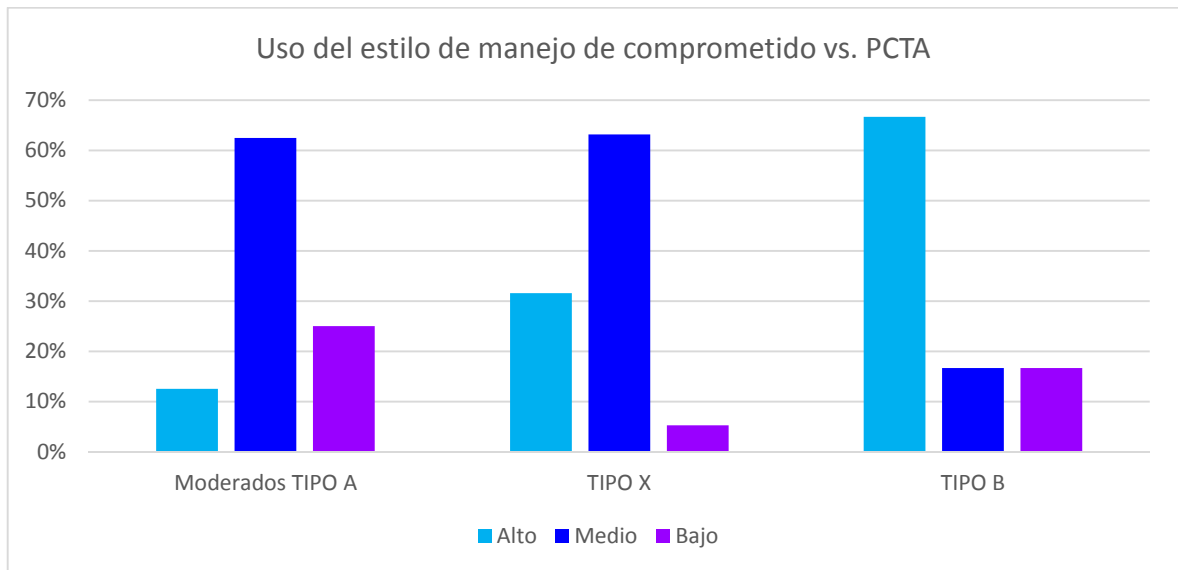


Figura 6.16. Uso del estilo de manejo de comprometido vs. PCTA

Fuente: Elaboración propia.

De similar manera, los estudiantes que presentan PCTB tienen estilos de manejo de conflictos preferiblemente más comprometidos. Para los tres estilos de manejo de conflicto, es decir los estilos colaborativo, evasivo y complaciente, no se presentan cambios ni tendencias diferentes con relación a los PCTA – PCTB.