

DESDE LA INCLUSIÓN DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

Autora: María Eugenia Noguera
noqueraaltuvemariaeugenia@gmail.com

RESUMEN

La complejidad del docente universitario demanda habilidades para dar respuestas a las funciones académicas; sin descuidar las competencias relacionadas con la inteligencia emocional. Se pretende coadyuvar mediante la construcción de la aproximación teórica de inteligencia emocional en la evaluación para el desempeño de los docentes universitarios incorporando cambios en el proceso de evaluación del desempeño a fin de determinar y mejorar la productividad académica con la integración de la Inteligencia emocional como elemento clave. El marco referencial se sustenta en los criterios de Goleman (2005, 2011, 2013), fundamentado en la teoría del desempeño que contribuyen a la eficacia universitaria. La investigación se ubica en el paradigma interpretativo con enfoque cualitativo y el método es hermenéutico-dialéctico. La evaluación del desempeño docente en las organizaciones requiere una visión holística y sistémica del entorno de acuerdo a sus expectativas, motivaciones, propósitos, problemas. Estas razones permiten a las universidades salir de una evaluación orientada en las tareas y actividades para aproximarse a un diagnóstico más completo, integral y a las causas de las desviaciones en el desempeño docente. Por último, de un sistema de evaluación del desempeño exhaustivo involucra incorporar las competencias de la inteligencia emocional cuya finalidad es proporcionar información completa acerca del desempeño docente vinculado con la productividad académica.

PALABRAS CLAVE:

Inteligencia Emocional,
Evaluación del Desempeño,
Docente Universitario.

FROM THE INCLUSION OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN THE EVALUATION OF THE PERFORMANCE OF THE UNIVERSITY TEACHER

Author: María Eugenia Noguera
noqueraaltuvemariaeugenia@gmail.com

ABSTRACT

The complexity of the university teacher demands skills to respond to academic functions; without neglecting skills related to emotional intelligence. It is intended to contribute through the construction of the theoretical approach of emotional intelligence in the evaluation for the performance of university teachers, incorporating changes in the performance evaluation process in order to determine and improve academic productivity with the integration of emotional intelligence as an element key. The reference framework is based on the Goleman criteria (2005, 2011, 2013), based on the performance theory that contribute to university effectiveness. The research is located in the interpretive paradigm with a qualitative approach and the method is hermeneutical-dialectical. The evaluation of teaching performance in organizations requires a holistic and systemic vision of the environment according to their expectations, motivations, purposes, problems. These reasons allow universities to leave an evaluation oriented in the tasks and activities to approach a more complete, comprehensive diagnosis and the causes of deviations in teaching performance. Finally, a comprehensive performance evaluation system involves incorporating emotional intelligence competencies whose purpose is to provide complete information about teacher performance linked to academic productivity.

Key Words: Emotional Intelligence, Performance Evaluation, University Teacher

INTRODUCCIÓN

El mundo de las organizaciones se caracteriza por aspectos como la globalización, la tecnología, la ética, la competitividad, el cambio acelerado y la diversidad de la fuerza laboral los cuales están generando nuevas reglas que demandan comportamientos diferentes en las organizaciones para alcanzar el éxito. Las organizaciones están formadas por la integración de diferentes recursos que constituyen la base para poder funcionar eficientemente.

No obstante, dependen de la integración de conocimientos, competencias y esfuerzos colectivos para alcanzar los objetivos para las cuales fueron creadas. Esta situación conlleva a que las organizaciones de manera constante deban repensar y actualizar sus políticas internas. En virtud de ello, “el desafío consiste en lograr que las características variadas de quienes trabajan en las organizaciones faciliten alcanzar la competitividad” (Chiavenato, 2009, p.43).

Sin duda, las personas influyen en todos los procesos, constituyen la energía, la fuerza, la esencia fundamental y el catalizador de las funciones. Lo que implica, introducir cambios en la forma de dirigir el talento humano. Las nuevas tendencias de dirección apuestan por la revalorización del talento humano en la que cada vez se otorga mayor peso al individuo y a los grupos, posibilitando la aplicación en la organización de distintos conocimientos, métodos y técnicas de las ciencias universitarias.

En tal sentido, Amorós (2007), “sería una unidad social coordinada de forma consciente, conformado por personas, y que funciona con una base de relativa continuidad para llegar a sus metas trazadas, y cómo incide esa conducta en el desempeño laboral.” (p.6). Partiendo de la aseveración anterior, la unidad social universitaria como campo de estudio del conocimiento humano se refiere a las acciones de los docentes. Tal como lo señalan Ivancevich, Konopaske y Matteson (2012), “estudia el comportamiento, actitudes y desempeño humano, en un entorno organizacional” (p.10).

Esta definición corresponde al lado humano de la organización.

Ahora bien, entender el comportamiento de las personas que hacen vida dentro de la organización permite que su aplicación mejore variables relacionadas al desempeño, compromiso, productividad y satisfacción laboral en las personas. Esto explica la importancia de la evaluación docente ya que retrata la interacción continúa y la influencia recíproca entre la organización y la persona, de lo contrario la administración de la organización sería fría, inhumana, mecánica, rígida, ineficiente e ineficaz. (Chiavenato, 2009).

En torno a la inteligencia emocional argumenta Goleman (2005), que su conocimiento y aplicación permite un adecuado uso de las emociones propias y ajenas como herramienta para mejorar las relaciones tanto en el campo personal como en el laboral, comprende varios componentes a saber: el interpersonal, el intrapersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estados de ánimo, elementos claves para el desarrollo de las personas en la organización

como valores, actitudes y satisfacción en el trabajo, motivación, manejo de conflictos, negociación y trabajo en equipo, comunicación, liderazgo, poder y comportamiento político.

Como respuesta a estos cambios ha surgido en las organizaciones la necesidad de responder a las exigencias competitivas del entorno, haciéndose necesario que se privilegien algunas áreas específicas de interés por las habilidades humanas o aptitudes que van a marcar la diferencia entre un docente con un alto desempeño y con desempeños promedio o inferiores. Comienza a darse importancia a las actitudes de los empleados porque advierten de posibles desviaciones, debilidades y a las competencias emocionales que influyen en la capacidad de enfrentar las exigencias, presiones del entorno y mejoran el desempeño laboral. (Goleman, 2013).

Con una visión sistémica, cada organización tiene insumos, procesos y resultados dentro de un marco que favorezca la integración, cooperación en un ambiente que

propicie alcanzar con eficacia y eficiencia su misión y metas, esta medición se corresponde con el proceso de evaluación, criterio constituye la posibilidad de la organización para determinar su desempeño. Estas consideraciones permiten evaluar la efectividad en términos de los criterios de productividad, satisfacción individual, grupal y organizacional.

En este sentido, las Universidades concebidas como centros de creación y distribución de conocimientos, orientan su acción a la formación y generación de aprendizajes haciendo uso de las funciones que la definen como Universidad, es necesario visualizarlas como organizaciones productivas, eficientes y para evaluar su rendimiento es conveniente comprender que los docentes además de sus conocimientos y capacidad intelectual requieren el manejo de competencias emocionales que garantice la producción de conocimientos, la estabilidad emocional y evaluación del desempeño en los docentes universitarios.

Frente a esta realidad y en

atención a los nuevos enfoques cobra importancia comprender que la inclusión de la inteligencia emocional influye en el comportamiento de los individuos y por ende en el ámbito organizacional. Por lo tanto, la propuesta de investigación se concibe, para que este concepto sea incluido en la evaluación del desempeño de los docentes universitarios, con la inserción de la inteligencia emocional que contribuyan a mejorar el desempeño del docente en el espacio académico al verse valorado en aspectos propios de su formación integral como ser humano.

El propósito del artículo, es diseñar un sistema de evaluación del desempeño integral donde logre fusionar las competencias de la inteligencia emocional acerca del desempeño docente vinculado con la productividad académica, asimismo, los estudios relacionados con los aspectos emocionales en la conducta humana tomaron un fuerte impulso en la década de los noventa, con los trabajos y escritos de los psicólogos Jhon Mayer y Peter Salovey quienes presentaron por

primera vez el termino de inteligencia emocional con el significado actual para describir las cualidades emocionales que parecían tener importancia en el éxito del individuo.

BASES TEÓRICAS

Para iniciar este proceso de investigación, considerando las cuatro dimensiones filosóficas, se tiene que la praxeología que marca esta investigación está centrada en la actividad “la inclusión de la inteligencia emocional para el desempeño del docente universitario”, los fundamentos epistemológicos y axiológicos que comprenden las bases teóricas y las condiciones de legitimación, permiten comprender la relación del mismo con el objeto de estudio, tomando en consideración al conocimiento del ser en los fundamentos conceptuales de la realidad.

Para Bédard (2003), Las cuatro dimensiones están íntimamente articuladas y cada una es condicionada por la presencia de las otras. Si aplicamos el rombo a una organización en su conjunto, ese principio permite descubrir que las

fuentes de los problemas organizacionales pueden resultar de una incoherencia entre las dimensiones, sea por exceso, o por un déficit de la una o de la otra. Las cuales son las siguientes: Praxeología: que comprende desde un punto general; las diferentes conductas humanas y las actividades de creación, de producción y de fabricación; las actitudes; el saber hacer y las habilidades, la epistemología: es el soporte donde toda teoría de conocimiento, cualquiera que sea, es obligada a tomar sus valores, la axiología: designa el campo de los valores individuales y colectivos, es decir los valores morales y culturales, así como el enunciado de los principios que determinan las costumbres y ontología: suministra a las personas las grandes ideas directrices que permiten a cada uno orientarse en medio de las cosas, y de encontrar una salida en la búsqueda de sí.

El papel de la inteligencia emocional en el desempeño laboral, es un componente emocional es pertinente porque la mayoría de los trabajos requieren de esfuerzo físico

y metal, pero además requieren trabajo emocional de distinta intensidad que ocurre cuando “un empleado expresa emociones adecuadas para la organización durante el trato con personas” (p.106). Robbins (2004). Agrega el autor “El conocimiento de las emociones ha ganado importancia en el campo de las organizaciones por la creciente importancia del trabajo emocional como componente esencial del buen desempeño laboral” (p.106).

La esencia de la teoría de la inteligencia emocional radica en que las emociones forman parte de la naturaleza humana, es imposible desligar los componentes emocionales en la conducta de los individuos, reconocer que además de las competencias intelectuales, del conocimiento el ser humano posee habilidades humanas, competencias emocionales, permite comprender, pronosticar y evaluar el proceder y por ende el desempeño personal y laboral. De este modo, “no se puede divorciar las emociones del trabajo, porque no se puede divorciar las emociones de las personas” (Robbins, 2004. p.114).

Refiere el mencionado autor, “lo que hace que un individuo se desempeñe excepcionalmente es la posesión de los cinco componentes de la Inteligencia emocional: conciencia personal, administración personal, motivación y habilidades sociales” (p.345). Igualmente, los estudios de la IE han probado que la IE guarda una relación positiva con el desempeño laboral en todos los niveles, pero especialmente en los `puestos que requieren mucho trato social.

En este aspecto, las universidades que logren alinear sus procesos al incluir la inteligencia emocional serán aquellas que entiendan que se trata tanto de administrar y coordinar personas, volviendo la mirada hacia las motivaciones que dirigieron el campo de la Inteligencia Emocional propuesto por Goleman, fue el percatarse durante años que la escasa regulación emocional influye en el comportamiento de las personas, traducida en muestras de inseguridad, desesperación, insensatez, aumento de los casos de depresión, agresividad, reflejados en la vida familiar y laboral lo que

indica, según Goleman, una enfermedad emocional.

ABORDAJE METODOLÓGICO

El presente artículo, está dirigido a generar una aproximación teórica hacia la inclusión de la Inteligencia Emocional en la Evaluación del Desempeño de Docente Universitario, se orienta bajo el enfoque cualitativo, el cual es definido por Parker (2003), como “el estudio interpretativo de un problema específico en el que el investigador es central para la obtención de soluciones”(p.35); asimismo, se señala que este enfoque es el principalmente usado en las ciencias sociales, utiliza abordajes metodológicos basados en principios de interacción social empleando métodos de recolección de datos que son no cuantitativos, por el contrario, el propósito radica en explorar las relaciones sociales y describirlas según la realidad tal como la experimentan los respondientes.

El paradigma interpretativo dentro de la multiplicidad de formas actuales de indagación

encaminadas en conocer la realidad hacia el encuentro del conocimiento científico han surgido una diversidad de procedimientos para enfrentar la compleja realidad de las ciencias humanas fundamentadas en las metodologías científicas, cuyas investigaciones han sido referidas como enfoques naturalistas, fenomenológicos, interpretativos entre otros, donde se destaca el interés fundamental dirigido al significado de las acciones humanas y de la vida social.

Por estas razones, se emplea el método hermenéutico-dialéctico porque permite describir, interpretar y analizar la realidad de la práctica de los docentes universitarios respecto al proceso de evaluación del desempeño desarrollado en la universidad, así como también, sus expectativas en cuanto a la inclusión de competencias emocionales en la evaluación del desempeño que mejoren su productividad académica, satisfacción personal y desempeño.

TEORIZACIÓN

A continuación, se presentan las explicaciones generales de la investigación, sobre la base de los

principales hallazgos de este estudio en cada categoría y subcategoría seleccionada, relacionada con el objeto de estudio, propósito e intencionalidades de la investigadora. De allí, que las personas aportan dedicación, trabajo, esfuerzo, valor agregado y conocimientos y a su vez, las organizaciones ofrecen salarios, capacitación, seguridad y ambiente laboral. Este intercambio de información garantiza su existencia, supervivencia y éxito en el entorno competitivo y complejo actual. Esta perspectiva sistémica y holística implica una nueva forma de percibir el todo y sus partes, lo que está dentro de la organización; estructura organizacional, recursos, talentos y comportamientos y lo que esta fuera; el total, la eficiencia y la eficacia. Lo esencial entonces es tener una visión de toda la organización y no solo de sus componentes.

En realidad las organizaciones no son solo estructuras estáticas e inertes para transformar insumos en resultados, sino agrupaciones humanas en permanente interacción cuya principal característica es el

comportamiento dirigido hacia un propósito común alcanzable de modo eficiente y eficaz mediante la acción y combinación de esfuerzos de las personas que la integran a través de prácticas administrativas condensadas en cuatro funciones: planificación, organización, dirección y control.

Con relación a las funciones, la investigación se concentró en la última fase del proceso administrativo: el control. En esta fase se evalúa el desempeño de la organización a fin de retroalimentar los procesos y, aplicar medidas correctivas en caso de desviaciones que mejoren el funcionamiento. Para comprender entonces la dinámica de las organizaciones debe señalarse que el talento humano es proveedor no solo de habilidades intelectuales, conocimientos, competencias, sino de habilidades humanas, actitudes, comportamientos y conductas que influyen en sus resultados.

Al precisar la necesidad de las organizaciones para alcanzar con eficiencia sus propósitos y conservar su talento humano las obliga a repensar en que las habilidades intelectuales y técnicas son

necesarias pero no suficientes. Las habilidades humanas, es decir, la capacidad para tratar con los demás, comprenderlas y motivarlas, manejar los conflictos se requieren para alcanzar las metas (Robbins, 2004). Por lo tanto, el actual entorno organizacional incluye la necesidad de disponer de un sistema para evaluar el desempeño de las personas, conocer además de sus habilidades intelectuales sus habilidades humanas o talentos humanos, sus comportamientos, sus competencias emocionales. Darle contenido a esa exigencia, significa la utilización de un Sistema de Evaluación del Desempeño.

La perspectiva holística y sistémica de las organizaciones explica que el comportamiento no puede limitarse a la descripción de aspectos separados, de las partes que la integran o de relaciones lineales causa-efecto. Por el contrario, requiere una visión holística y sistémica del entorno de acuerdo a sus expectativas motivaciones, propósitos, problemas. Dentro de esta perspectiva, la gestión docente en el ámbito universitario demanda

competencias académicas asociadas con las competencias emocionales para dar respuestas a las funciones académicas sin perder de vista la calidad de los docentes.

Con referencia a este proceso González, (2003), afirma que existe un consenso en la forma de evaluar los docentes en los tres vectores fundamentales de su desempeño; docencia, investigación y extensión, a fin de dar cumplimiento con los objetivos institucionales. En este marco, la productividad académica indica Albornoz (2010), “está asociada a los condicionantes sociales y psicológicos que explican el complejo proceso mediante el cual una persona dedica sus esfuerzos a producir, otros a enseñar y un tercer grupo que no se interesa seriamente ni por una actividad ni por la otra” (p.26).

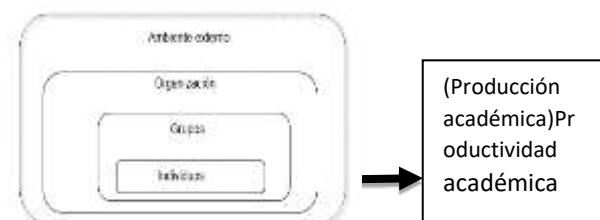


Gráfico 1 Resultados operativos de los docentes universitarios.

La actuación universitaria exige preparación para el dominio de conocimientos a fin de ejercer con responsabilidad las funciones académicas que obligatoriamente deben realizar los docentes, sin descuidar las competencias personales y sociales denominadas competencias emocionales que faciliten la acción docente dentro de las cuales se destacan según Goleman (2013), como las principales competencias de los profesores sobresalientes: la empatía, orientación al servicio, la autorregulación, trabajo en equipo y de resolución de conflictos.

Frente a este escenario importa la Evaluación del Desempeño en los docentes universitarios la cual se corresponde con la necesidad de disponer de un sistema de evaluación integral donde además de la preparación y el cumplimiento de las funciones académicas se identifique las causas generadoras de las posibles desviaciones en el desempeño de la carrera académica en la universidad.

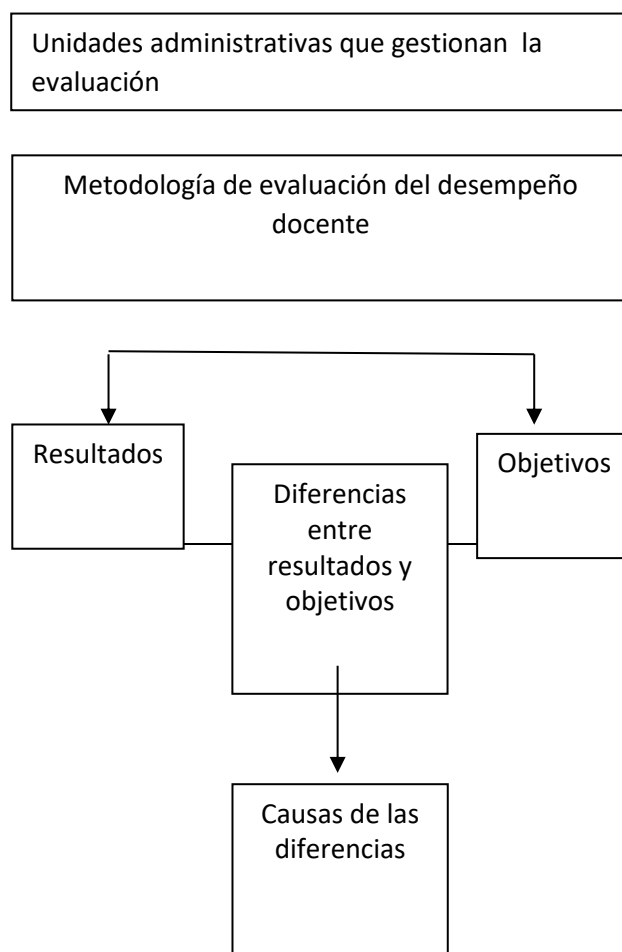


Gráfico 2 Proceso de evaluación del desempeño

Por estas razones, la inteligencia emocional se justifica como un criterio importante a la hora de comprender las posibles desviaciones o causas relacionadas al desempeño docente. Apoyando este criterio se considera lo planteado en Goleman (2013), al referirse a las principales competencias de los profesores

sobresalientes; entre las que destaca: la empatía, orientación al servicio, la autorregulación, trabajo en equipo y de resolución de conflictos.

El ámbito universitario se caracteriza por las interrelaciones de las competencias docentes con sus compañeros de trabajo, jefes y estudiantes como resultado de su formación intelectual y su desempeño alude al comportamiento en sus funciones académicas las cuales se encuentran condicionadas a la aceptación mutua comprendiendo valores de confianza, credibilidad, integridad, respeto, empatía, trabajo en equipo, comunicación, haciéndolo compatible con la diversidad de personalidades, emociones, estados de ánimo, motivaciones que se manifiestan en el contexto académico y dirigen el quehacer del docente universitario.

Esta visión de Goleman basada en la premisa del comportamiento humano demuestra que las competencias emocionales influyen en el desempeño docente, en la motivación para trabajar por los intereses personales y académicos y

fomentan un clima positivo y estimulante en las cuales tiene lugar la acción del profesor en sus tres funciones académicas.

Lo planteado anteriormente es primordial para generar la aproximación teórica para la inclusión de la inteligencia emocional en la evaluación del desempeño. En este sentido, la inteligencia emocional cumple un rol fundamental en la evaluación del desempeño que se desarrolla en las universidades y que a su vez contribuye al fortalecimiento de las competencias docentes y al desarrollo integral del profesor.

Para Albornoz (2010), un profesor venezolano que labore en una institución del nivel de educación superior puede permanecer de 25 a 30 años en actividades de aula, sin que nunca, bajo ningún aspecto, sea supervisado y menos evaluado por su rendimiento, en este aspecto pedagógico esencial para el proceso de enseñanza aprendizaje. A esto se puede añadir que tampoco se evalúa o determina el componente emocional en los docentes universitarios, ya que los criterios de

evaluación del desempeño docente de las universidades no lo contemplan.

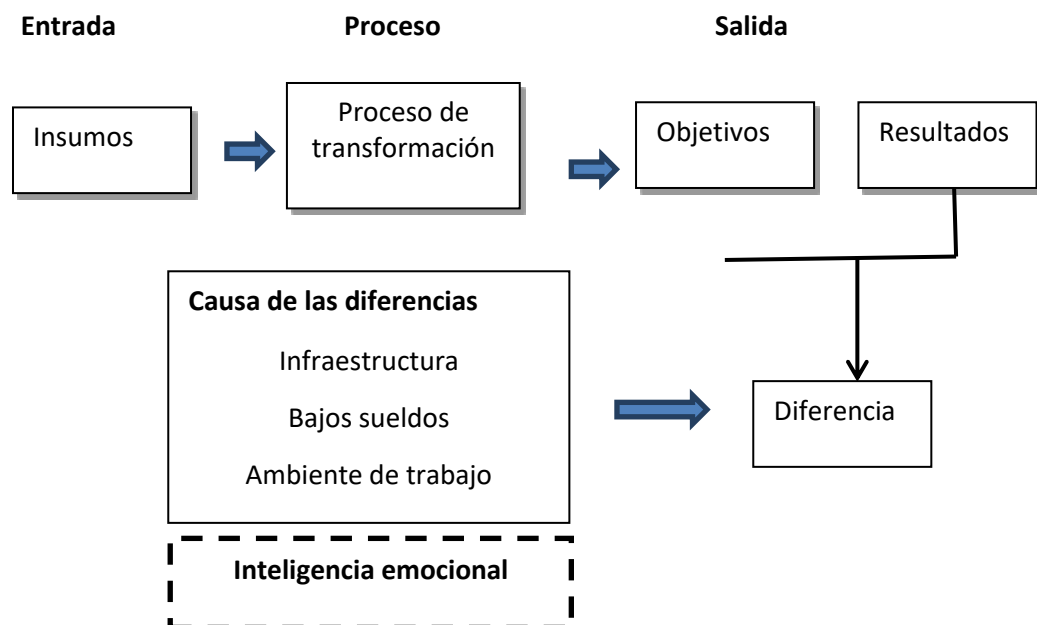


Gráfico 3 La inteligencia emocional como causa explicativa de las diferencias en el desempeño docente.

Con la inclusión de la inteligencia emocional como variable explicativa de los resultados se pretende disminuir el proceso de evaluación del desempeño docente. Es importante resaltar, que los resultados de la productividad académica están en función de una gran cantidad de variables. No se pretende asegurar que la inteligencia emocional explica toda la productividad académica, solo es una variable más que puede explicar parte de esa productividad. Razón

por la cual se considera relevante en el proceso de evaluación del desempeño docente.

La reflexión sobre su propia praxis determina cuáles son sus aciertos y fallas, sus potencialidades y debilidades con la finalidad de mejorar su productividad académica. Sin embargo, su autoevaluación implica básicamente conocimientos, estrategias metodológicas, recursos utilizados, objetivos y programas del curso y no contempla los componentes de la inteligencia emocional considerados importantes para el diagnóstico de su

desempeño académico. Con la inclusión de las competencias relacionadas con la inteligencia emocional, la evaluación del desempeño analiza competencias personales y sociales que contribuyen o limitan su productividad académica.

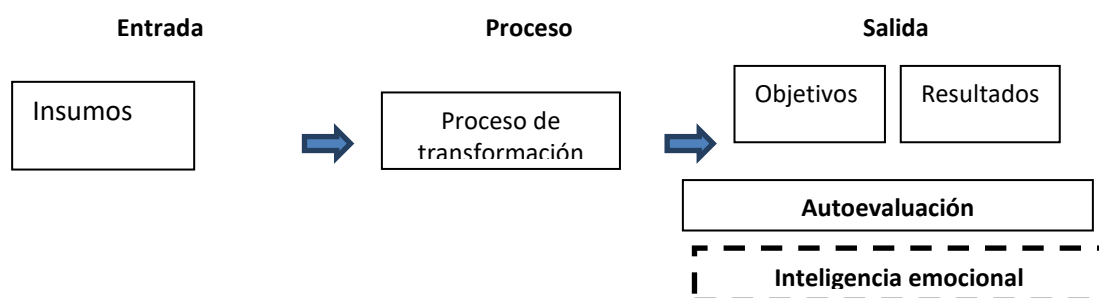


Gráfico 4 Enfoque de evaluación del desempeño basado en la autoevaluación incluyendo la inteligencia emocional.

En esta investigación los miembros de la Universidad juzgan el desempeño de los profesores, los cuales generalmente tienen experiencia, prioridades y valores similares entre ellos, lo cual facilita el proceso evaluativo. Sin embargo, desconocen las competencias emocionales porque el modelo no las contempla. Debido a esto, se

recomienda la incorporación de la Inteligencia emocional con fines de diagnóstico, objetivos formativos, principalmente favoreciendo el fortalecimiento del que hacer docente; y con fines sumativos, promoviendo a los profesores, asignando reconocimientos y otorgando estímulos a su labor académica.

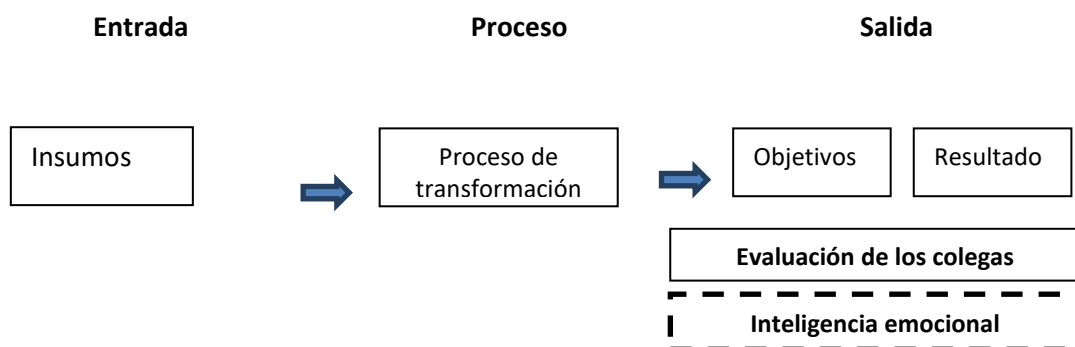


Gráfico 5 Enfoque de evaluación del desempeño basado en la evaluación a través de pares incluyendo la inteligencia emocional

La inteligencia emocional como elemento integrador de la evaluación del desempeño en el ámbito universitario representa una oportunidad para diagnosticar el comportamiento académico en la universidad en función de la producción académica en forma comparada de los factores que influyen en la gestión docente a fin de conocer sus causas, independientemente del enfoque de evaluación que se emplee en la Universidad.

Dentro de esta perspectiva, la inteligencia emocional como criterio integrador de la evaluación del desempeño en los docentes se convierte en un excelente mecanismo de retroalimentación de la información caracterizada por el desarrollo de las funciones académicas y en especial porque se convierte en un marco de referencia para identificar las causas explicativas de la productividad académica en los diversos enfoque de evaluación para el perfeccionamiento de la carrera

académica universitaria, lo que implica identificar desviaciones y permitirles autoevaluación, autodirección y por consiguiente autocontrol. En este contexto, la inteligencia emocional asume un proceso importante como elemento integrador de la evaluación del desempeño apoyado en competencias emocionales relacionadas con:

- **Conciencia de uno mismo:** capacidad para comprender las propias emociones, fortalezas y debilidades.
- **Gestión de uno mismo o Autogestión:** capacidad para controlar en sí mismo las emociones y conductas.
- **Conciencia social:** capacidad para entender lo que sienten y dicen los demás, así como las razones de su conducta. Es decir, la habilidad para tratar con los demás, comprenderlas y motivarlas.
- **Gestión de las relaciones:** las habilidades sociales referidas a la capacidad para actuar de tal manera que

motive a los otros a alcanzar metas personales y grupales.

Con estas competencias la evaluación del desempeño permite diagnosticar la capacidad de los docentes para gestionar sus emociones, estados de ánimo, resolver problemas, así como también, la habilidad para relacionarse eficazmente en el contexto universitario, lo cual influye de manera significativa en el desempeño de los docentes. De hecho, el comportamiento de los docentes vinculado con la productividad académica, sugiere que la inteligencia emocional es una variable más que puede explicar parte de esa productividad, razón por la cual se considera relevante en el proceso de evaluación del desempeño.

La finalidad consiste en incorporar la inteligencia emocional como marco de referencia que pueda ayudar a identificar las causas explicativas de la productividad académica en cualquier enfoque de evaluación. En consecuencia, la inteligencia emocional asume un

proceso importante como elemento integrador de la evaluación del desempeño.

REFLEXIONES FINALES

El proceso de evaluación del desempeño desarrollado en el contexto universitario excluye la determinación de las causas explicativas de la baja productividad académica, los docentes concentran la mayor parte de su tiempo a la función de docencia sin mayor vinculación con la función de investigación y extensión. Por otra parte, el proceso de evaluación se enfoca en la evaluación de algunos aspectos orientados básicamente al control y supervisión de tareas y actividades.

Dentro de esta perspectiva, la inteligencia emocional como criterio integrador de la evaluación del desempeño en los docentes se convierte en un excelente mecanismo de retroalimentación de la información caracterizada por el desarrollo de las funciones académicas y en especial porque se convierte en un marco de referencia para identificar las causas explicativas de la productividad

académica en los diversos enfoque de evaluación para el perfeccionamiento de la carrera académica universitaria, lo que implica identificar desviaciones y permitirles autoevaluación, autodirección y por consiguiente autocontrol.

De hecho, el comportamiento de los docentes vinculado con la productividad académica sugiere que la inteligencia emocional es una variable más que puede explicar parte de esa productividad, razón por la cual se considera relevante en el proceso de evaluación del desempeño. La finalidad consiste en incorporar la inteligencia emocional como marco de referencia que pueda ayudar a identificar las causas explicativas de la productividad académica en cualquier enfoque de evaluación.

Con el fin de adecuar los diversos enfoques de evaluación del desempeño docente a las necesidades y requerimientos del ámbito académico sin perder de vista la calidad de la docencia y de las funciones que de ellas se derivan se hace necesario que el ámbito universitario cuente con un sistema

de evaluación integral que arroje información relevante en cuanto a puntos fuertes y débiles que retroalimente los distintos procesos para que se convierta en el catalizador de cambios de la productividad académica, para lo cual se sugiere incluir las competencias emocionales como parte integral de la evaluación del desempeño en los docentes universitarios.

En este aspecto, se plantean una serie de pautas que contribuyan al fomento del emprendimiento desde la academia, introduciendo cursos como ejes transversales en los programas que dicta la universidad, en investigación contribuyendo en líneas de investigación que guíen la creación y el desarrollo de emprendimientos, por extensión y servicio comunitario realizar una serie de actividades que permitan el fomento del emprendimiento en las comunidades. Para ello, se presentan cuatro constructos teóricos-prácticos que permitirán a la universidad no solo gestionar el conocimiento a través de la enseñanza, sino también transmitir

los resultados de las investigaciones por medio de extensión y servicio comunitario y promover una cultura emprendedora en los estudiantes y su comunidad, realizando proyectos y actividades para tal fin.

Ya que es necesario que las universidades reorienten su rol social, estableciendo la vinculación entre la docencia, la investigación de diferentes problemas sociales y la búsqueda de acciones para la superación de los mismos a través de actividades de extensión y servicio comunitario, que planteen grandes desafíos, y profundos problemas, para la coexistencia humana y las relaciones con el entorno que requieren el diseño eficiente y participativo de políticas y programas de acción comunitaria, por lo que, deben impulsar estudios y actividades de investigación que sean indispensables para sustentar una docencia actualizada y empíricamente informada, que preste servicios a la sociedad en general para que promuevan alternativas de desarrollo integral a las comunidades locales y regionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albornoz, O. (2010). **Factores que Influyen y Condicionan la Alta y Baja Productividad Académica en América Latina y el Caribe**. Reporte técnico: UCV
- Amorós, L. (2007). **La Vida Emocional de los Profesores**. Cincinnati: AAT.
- Bédard, R. (2003). **Los Fundamentos del Pensamiento y las Prácticas Administrativas**. Artículo publicado en la revista ADMINISTER, Universidad EAFIT, Medellín, Número 3.
- Chiavenato, I. (2009). **Comportamiento Organizacional**. *La Dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda edición. México. Editorial Mc. Graw Hill.
- Goleman, D (2013). **La Inteligencia Emocional en la Empresa**. Buenos Aires: Zeta.
- Goleman, D. (2005). **La Inteligencia Emocional en el Trabajo**. Barcelona: Kairós.
- Goleman, D. (2011). **La Inteligencia**

Emocional. Buenos Aires: Zeta.

González, E. (2003). **Determinación de los Elementos que Condicionan la Calidad de la Universidad.** Aplicación práctica de un análisis factorial. Revista electrónica de Investigación y Evaluación Educativa. V. 9, N° 1. <http://www.uV.es/RELIEVE.9n1-4htm>.

Ivancevich, J., Konopaske, R., y Matteson, M. (2012). ***Comportamiento Organizacional.*** México: McGraw-Hill.

Parker, I (2003). **Investigación Cualitativa.** Cuadernos monográficos. Cándidus.

Robbins, S. (2004). ***Comportamiento Organizacional.*** México: Prentice –Hall.