

INVESTIGACIONES

## Rasgos de personalidad que afectan el desempeño de los profesores de la PUCE matriz en las funciones de docencia e investigación

Traits of personality that affect the performance of the professors of the PUCE matrix in the functions of teaching and research

*Marie-France Merlyn Sacoto<sup>a</sup>, Carlos Vidal Acurio Velasco<sup>b</sup>, Christian Benjamín Cabezas Guerra<sup>c</sup>, Cristina Elizabeth Orbe Nájera<sup>d</sup>, Wilma Leonila Riera Vásquez<sup>e</sup>*

<sup>a</sup> Pontificia Universidad Católica del Ecuador.  
Correo electrónico: mfmerlyns@puce.edu.ec

<sup>b</sup> Pontificia Universidad Católica del Ecuador.  
Correo electrónico: cvacurio@puce.edu.ec.

<sup>c</sup> Pontificia Universidad Católica del Ecuador.  
Correo electrónico: hcabezas@puce.edu.ec.

<sup>d</sup> Pontificia Universidad Católica del Ecuador.  
Correo electrónico: corbe143@puce.edu.ec.

<sup>e</sup> Pontificia Universidad Católica del Ecuador.  
Correo electrónico: wriera@puce.edu.ec.

### RESUMEN

El propósito de la presente investigación era conocer los rasgos de personalidad que afectan el desempeño de los profesores universitarios en las funciones de docencia e investigación. Participaron en la investigación 221 profesores a los que se les aplicó el test de personalidad 16 PF-5 para obtener información sobre factores y rasgos de personalidad. Se midió el desempeño en docencia a través de sus resultados en el proceso de evaluación del desempeño docente en el aula, y el desempeño en investigación mediante los datos de su participación en proyectos de investigación y la información sobre sus publicaciones científicas. En cuanto al desempeño como docentes, los resultados señalan que no existe influencia de rasgos o factores de personalidad. Por el contrario, los resultados arrojan una relación significativa ( $p < 0.05$ ) entre el desempeño como investigadores y los rasgos AFABILIDAD ( $p = 0.001$ ) y ABSTRACCIÓN ( $p = 0.001$ ) y en el factor AUTOCONTROL ( $p = 0.038$ ).

*Palabras clave:* rendimiento, profesor, investigador, carácter.

### ABSTRACT

The purpose of this research was to understand the personality traits that affect the performance of university professors in teaching and research functions. Two hundred and twenty-one professors participated in the research; the personality test 16 PF-5 was administered in order to obtain information on factors and personality traits. Teaching performance was measured through their results in the process of evaluation of teaching performance in the classroom, and research performance through data on their participation in research projects and information about their scientific publications. Regarding the performance as teachers, the results indicate that there is no influence of personality traits or factors. On the contrary, the results show a significant relationship ( $p < 0.05$ ) between their performance as researchers and the traits AFFABILITY ( $p = 0.001$ ) and ABSTRACTION ( $p = 0.001$ ), as well as in the SELF-CONTROL factor ( $p = 0.038$ ).

*Keywords:* efficiency, teacher, researcher, character.

## 1. INTRODUCCIÓN

Desde hace varias décadas se ha estudiado la influencia de diferentes características humanas (competencias o factores de personalidad) sobre el alto desempeño en diferentes tipos de ocupaciones. Las características relacionadas con un rendimiento superior, denominadas “Competencias” (que conllevan a la vez conocimientos, habilidades y actitudes del individuo), han demostrado su validez y utilidad al predecir el desempeño en una variedad de contextos organizacionales (McClelland 1973, 1998; Spencer 2001; Spencer et al. 2008; Spencer y Spencer 1993). En cuanto a la personalidad (que es un conjunto de rasgos que conforman la individualidad), existe suficiente evidencia empírica que muestra que este constructo constituye un importante predictor del desempeño en todo tipo de ocupaciones (Barrick, Mount y Judge 2001). Por ejemplo, han existido varios estudios específicos que han encontrado que la personalidad afecta de una manera considerable el desempeño en profesiones en las que se tiene una alta interacción interpersonal (Mount, Barrick y Stewart 1998). Una evidencia de ello es que para atención en ventanilla muchas veces se buscará a personas extrovertidas y con orientación al servicio, rasgos de personalidad que no serán requeridos para otros puestos de trabajo como podría ser en el puesto de un técnico de mantenimiento de máquinas.

En el Ecuador, las funciones en las que se van a desenvolver los profesores que se vinculan laboralmente a una Institución de Educación Superior (IES) giran alrededor de cuatro ejes: docencia (actividades relativas al interaprendizaje), investigación (actividades conducentes a la búsqueda del saber teórico o práctico), extensión (actividades tendientes a la proyección social) y gestión académica. El proceso de selección, en sí, tiene que ver con los requerimientos de la Ley que regula los procesos de Educación Superior de cada país y con la capacitación específica requerida para la materia a dictarse en cada institución. Sin embargo, se puede suponer que las habilidades (dependientes evidentemente de la personalidad de cada individuo) que están detrás de un buen desempeño en el área de docencia no necesariamente van a ser las mismas que las que se requiere para ser un buen investigador, o para ejercer la diversidad de actividades alrededor de las cuales se desarrolla la extensión o la gestión académica.

Al desempeñar los profesores universitarios varias funciones, se plantea la posibilidad de que los rasgos de personalidad que se requieren sean específicos a cada una de ellas y por ende afecten el desempeño que se alcanza en las mismas. Esto repercutiría directamente en la eficiencia a nivel institucional. Muchas veces se espera que un profesor pueda rendir de la misma manera en todas las funciones, cuando en realidad es probable que esto no sea posible. Las IES podrían beneficiarse de conocer los rasgos de personalidad de sus profesores para poder insertarlos de manera pertinente en las actividades o funciones en las que lograrán desempeñarse con excelencia, mejorando de esta manera su eficiencia, y respondiendo así a uno de los objetivos en materia de educación; de igual forma, los profesores podrían beneficiarse al lograr ubicarse según sus rasgos de personalidad en las funciones en las cuales se desempeñarían mejor.

## 2. VARIABLES QUE AFECTAN AL PROCESO ENSEÑANZA - APRENDIZAJE

Ha suscitado mucho interés conocer cuáles son los factores que hacen que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea exitoso. En la literatura revisada, se encuentra que el logro

óptimo de este proceso puede ser visto adoptando la perspectiva del alumno o del profesor, y viendo qué factores afectan al desempeño específico de estos actores involucrados. Darling-Hammond plantea que es un hecho que los estudiantes que han sido asignados repetitivamente a profesores de poca eficacia tienen significativamente menores niveles de logro que los que han sido asignados a profesores de alto rendimiento varias veces consecutivas (Darling-Hammond 2000). Esto permite suponer que varios factores ligados a ambos actores pueden estar interactuando y dar como resultado un proceso de enseñanza-aprendizaje exitoso o fallido.

Algunas investigaciones señalan como exitosa a la práctica educativa cuando el rendimiento de los estudiantes es óptimo (Latiesa 1992; Solano, Frutos y Cárceles 2004). Eso implica que factores propios del estudiante pueden determinar el éxito en el proceso educativo. Existe mucha literatura que pone énfasis en las variables ligadas al éxito del aprendizaje del alumno; si bien las causas del buen rendimiento son difíciles de definir según varios autores (Tejedor y García-Varcárcel 2007), los factores pueden ser intrínsecos o extrínsecos. Así, Tejedor y García-Varcárcel encuentran que los alumnos tienden a atribuir su rendimiento académico a causas extrínsecas como la dificultad de las materias, la falta de estrategias del profesor y el excesivo número de asignaturas; por el contrario, los profesores piensan que los determinantes son intrínsecos a los alumnos: falta de autocontrol y de responsabilidad por parte de los estudiantes, insuficiente dominio de técnicas de estudio y falta de esfuerzo (Tejedor y García-Varcárcel 2007). Autores como Navarro plantean que los rasgos de personalidad de los estudiantes influyen directamente en el desempeño, sobretodo la responsabilidad y la amabilidad (Navarro 2009).

En estudios realizados con alumnos de enseñanza secundaria se encontró que unas diversidades de factores ligados al alumno afectan su desempeño: la edad, el género, repetir un año, factores ligados a los padres (involucramiento, expectativas, nivel de estudio de los padres, hábito de lectura) (Carvallo 2006) y las expectativas y motivación del alumno sobre su propio aprendizaje (Carvallo 2006; García 2000). En estudios más amplios, autores como Ambrose, Bridges, DiPietro, Lovett y Norman ponen mucho énfasis en el hecho de que el éxito del aprendizaje proviene del alumno puesto que el proceso de aprendizaje no es algo que se hace hacia el alumno sino que los alumnos hacen por sí mismos; los autores hacen hincapié en siete principios del alumno en los cuales se basa el aprendizaje exitoso (entre los cuales se encuentran: los conocimientos previos, la organización del conocimiento, la motivación, la adquisición e integración de habilidades específicas, etc.) (Ambrose, Bridges, DiPietro, Lovett y Norman 2010). En la misma línea, el éxito de los estudiantes ha sido vinculado en un análisis reciente a: las oportunidades de aprendizaje y el tiempo dedicado a actividades académicas, la exposición clara y redundante de temas, hacer preguntas efectivas, el clima de la clase (en términos de interacciones), las expectativas del profesor (Muijs et al. 2014). Muijs et al. en esta revisión del estado del arte, también ponen mucho énfasis en que en la última década se plantea que las variables ligadas al alumno son las que determinan su éxito, en términos de auto-aprendizaje, desarrollo de capacidades metacognitivas, autoconcepto, bienestar, motivación e implicación en el aprendizaje (Muijs et al. 2014).

En la revisión de la literatura en este tema se puede observar que la mayoría de lo encontrado tiene que ver con enseñanza primaria y secundaria, y que hay poca literatura que analice las variables ligadas al buen desempeño del alumno en estudiantes universitarios. Una investigación realizada por Serrano, Merlyn, Vasco y Llerena con estudiantes universitarios determinó que existe una relación entre ciertos rasgos de la personalidad

(introversión y alteración de comportamientos) y un bajo rendimiento académico; rasgos de personalidad como la evitación social, el estrés y las preocupaciones y la falta de control se encontraron asociados a niveles de alto rendimiento. Los niveles de “Engagement” por el contrario no se encontraron relacionados con el desempeño académico (Serrano, Merlyn, Vasco y Llerena 2015). Existen otras investigaciones con universitarios que vinculan el rendimiento académico a la personalidad (Páramo, Straniero, García, Torrecilla y Escalante 2012; Cassaretto, Niño de Guzmán y Calderón 2003).

### 3. DESEMPEÑO DE LOS PROFESORES UNIVERSITARIOS

#### 3.1. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO DE LOS PROFESORES

Un cuerpo de literatura extenso, expuesto a continuación, sostiene que el éxito del proceso educativo se centra en variables que tienen que ver con el desempeño del docente. Estas variables son tanto factores externos que influyen para que su desempeño sea óptimo, como variables internas del profesor mismo. A continuación, para su análisis se centrará la atención en primera instancia en los factores externos, para luego focalizarse en los factores de índole interna.

#### 3.2. FACTORES EXTERNOS QUE FAVORECEN EL DESEMPEÑO DEL PROFESOR

Existe mucha literatura que sustenta el desempeño exitoso del profesor desde variables extrínsecas como el número de alumnos en clase, las prácticas y estrategias de aprendizaje o metodológicas, la planeación de clases, la gestión del ambiente, la gestión curricular, los procesos de evaluación empleados. Por ejemplo, una revisión conceptual planteada por Jornet, González-Such, y Sánchez-Delgado plantea que en la evaluación del profesor se debe tomar en cuenta la influencia de los siguientes factores externos: número de alumnos, infraestructura y medios didácticos, contexto institucional, contexto social mediato e inmediato (Jornet, González-Such, y Sánchez-Delgado 2014).

En estudios realizados con alumnos de maestros no universitarios se encontró la influencia de factores externos tales como los horarios matutinos, el ser una institución particular, la seguridad institucional, el tiempo de instrucción, el no excesivo uso de herramientas computacionales (Carvallo 2006), el tipo de institución (Santelices, Galleguillos, González y Taut 2015), el tamaño de los grupos, la naturaleza de las disciplinas (García 2000), entre otros. A nivel universitario, un estudio realizado en Ecuador, en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador por Cabezas y Ramos encontró que el factor externo “supervisión” es el que más considerablemente influía en el desempeño de profesores universitarios (Cabezas y Ramos 2012). En la misma línea, Zabalza establece diez dimensiones para la calidad en la docencia en la educación superior, entre las cuales están factores externos como las condiciones y el ambiente de trabajo (espacios), los materiales de apoyo al aprendizaje, la metodología, el uso de nuevas tecnologías, los instrumentos de evaluación, entre otros (Zabalza 2013).

#### 3.3. FACTORES INTERNOS QUE FAVORECEN EL DESEMPEÑO DEL PROFESOR

Una mayor cantidad de investigaciones se han centrado en el tema de cómo el desempeño del profesor se ve afectado por factores de índole intrínseca al mismo. En estudios que

involucran la enseñanza secundaria se ha hallado que algunos de los factores del profesor que afectan su desempeño son: la habilidad verbal, los conocimientos en técnicas de enseñanza y aprendizaje (pedagogía profesor) y la certificación de los profesores (Darling-Hammond, Newton, y Chung Wei 2013; Libman 2012; Darling-Hammond 2000), las estrategias instruccionales, expectativas del maestro, dejar tareas (Carvalho 2006), la participación del profesor en cursos de perfeccionamiento profesional (Santelices et al. 2015), el empleo de ciertas metodologías docentes como el trabajo en equipo (Navarro 2009), el dinamismo, disciplina, exigencia, manejo de los contenidos curriculares, planificación y metodología de trabajo (Salazar et al. 2014). Algunas investigaciones además encuentran que hay factores que no se relacionan con el desempeño del profesor, como son su inteligencia, el conocimiento de la materia, la experiencia docente (este último factor incide en un inicio pero se nivela después de 5 años) (Darling-Hammond 2000).

Finalmente, se debe considerar dentro de los factores internos del profesor lo relativo a las competencias. En el campo de la educación, se ha venido marcando la importancia del tema en lo relativo a la evaluación, selección y capacitación tanto de los estudiantes como de los docentes. La competencia ha sido descrita en diferentes disciplinas, como la lingüística, la psicología, la sociología, la formación para el trabajo y la pedagogía, y tiene entonces como base marcos filosóficos y epistemológicos distintos; puede ser por ende considerada un concepto transdisciplinar (Tobón, Rial Sánchez, Carretero y García 2006). Según estos autores, el concepto llegó a la educación superior de la mano con la preocupación de la gestión de calidad en la enseñanza, sustentando proyectos como el Alfa Tuning. Si bien el énfasis es cada vez mayor en las competencias de los estudiantes, también se ha teorizado sobre el tema en cuanto a los docentes. El perfil por competencias del profesor ideal según algunos autores contempla aspectos intelectuales (conocer), competencias inter e intrapersonales (ser), competencias sociales (convivir) y competencias profesionales (hacer) (Galvis 2007). En lo que se refiere a la actuación docente de acuerdo a los retos que plantea el Espacio Europeo de Educación Superior, el estudio realizado por Torra, Triadó y Pagés señala que las competencias docentes que forman parte del perfil del profesorado universitario son: la competencia interpersonal, la competencia metodológica, la competencia comunicativa, la competencia de planificación y gestión de la docencia, la competencia de trabajo en equipo y la competencia de innovación (Torra, Triadó y Pagés 2012). Otros autores hablan de la conjunción de conocimientos, habilidades, capacidades, actitudes y valores y elementos de la competencia profesional (Medina y Barquero 2012). Estos estudios se basan en análisis hechos a los profesores y a estudiantes para recabar aquellos rasgos y prácticas de los profesores que permiten el desenvolvimiento óptimo del aprendizaje.

De estos varios estudios, destacan los realizados por Medina y Barquero – en el que se evaluaron 500 profesores (autoevaluación, evaluación y reflexión) de licenciatura y de posgrado, y 10.000 estudiantes, para identificar 20 competencias-clave que deben presentar los profesores en su perfil (Medina y Barquero 2012), el de Mondragón Ochoa en el que los estudiantes destacan seis factores presentes en los “buenos profesores” y el de Zabalza que propone diez competencias presentes en el docente universitario (Mondragón Ochoa 2005; Zabalza 2013). La tabla 1 resume lo propuesto por estos tres estudios.

En realidad, muchas investigaciones sostienen que es una mezcla de rasgos internos y externos que determina el éxito del profesor en sus funciones. Así, Casero (2010) concluye que, en la propia percepción de los alumnos, el buen profesor es el que da

Tabla 1. Competencias del docente universitario

20 competencias profesionales para la Práctica Docente (Medina y Barquero 2012)	6 características del “buen profesor” (Mondragón Ochoa 2005)	Competencias profesionales del docente universitario (Zabalza 2013)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprende y aplica la Formación Basada en Competencias para lograr el desarrollo integral de los alumnos</li> <li>2. Comprende y aplica el proceso de diseño, desarrollo y gestión del currículo en la FBC</li> <li>3. Planifica y organiza la práctica docente por competencias</li> <li>4. Aplica la didáctica en la formación por competencias ubicando su conceptualización</li> <li>5. Evalúa el aprendizaje en la FBC</li> <li>6. Aplica métodos y técnicas de investigación para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje</li> <li>7. Localiza y utiliza efectivamente fuentes de información en su actividad docente e investigativa (competencia informacional)</li> <li>8. Ser crítico, autocrítico y reflexivo en su práctica docente</li> <li>9. Desarrolla con enfoque interdisciplinario el proceso de enseñanza-aprendizaje</li> <li>10. Desarrolla estrategias de comunicación con el fin de lograr la apropiación de la competencia</li> <li>11. Promueve el trabajo en equipos cooperativos durante la práctica docente</li> <li>12. Motiva el aprendizaje significativo y la práctica profesional competente de los alumnos</li> <li>13. Promueve le generación de valores, conciencia moral y conducta ética en ejes transversales</li> <li>14. Emplea las Tecnología de la Información y Comunicación en la práctica docente</li> <li>15. Desarrolla trabajo colaborativo en redes y con pares docentes</li> <li>16. Realiza función de tutoría en la FBC</li> <li>17. Integra en la práctica docente la misión y visión institucionales</li> <li>18. Vincula la formación profesional por competencias con el contexto económico y social</li> <li>19. Participa en la gestión social desarrollando actividades comunitarias</li> <li>20. Actualiza permanentemente su formación profesional y docente</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocimiento: manejo riguroso del saber objeto de enseñanza</li> <li>2. Comunicación didáctica: ese manejo riguroso se orienta hacia la comprensión del saber por parte de los estudiantes</li> <li>3. Transdisciplinariedad: expresan en su saber un desbordamiento hacia otras disciplinas</li> <li>4. Rigor: expresan y realizan una exigencia los estudiantes para la demostración de ese saber de manera seria y rigurosa</li> <li>5. Respeto: actúan con consideración por los estudiantes y mantienen una motivación constante para que se superen intelectual, profesional y humanamente</li> <li>6. Ética y moral: las clases se realizan y se proyectan en un contexto ético y moral</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje</li> <li>2. Seleccionar y preparar los contenidos disciplinares</li> <li>3. Ofrecer informaciones y explicaciones comprensibles y bien organizadas (competencia comunicativa)</li> <li>4. Manejo de las nuevas tecnologías</li> <li>5. Diseñar la metodología y organizar las actividades</li> <li>6. Comunicarse- relacionarse con los alumnos</li> <li>7. Tutorizar</li> <li>8. Evaluar</li> <li>9. Reflexionar e investigar sobre la enseñanza</li> <li>10. Identificarse con la institución y trabajar en equipo</li> </ol>

explicaciones claras y ordenadas, domina la materia, responde con autoridad, usa dinámicas participativas, motiva la atención y el aprendizaje, es entusiasta, no arrogante, evoca el interés del alumnado por el aprendizaje, y practica valores como el respeto, la consideración, la justicia y la coherencia. Así mismo, en una investigación realizada en universidades públicas mexicanas se halló que las variables que explican en mayor medida la competencia del profesor son su experiencia y escolaridad, en el área del conocimiento y el tamaño del grupo (Arámburo y Luna 2013).

Se puede observar entonces que existen múltiples investigaciones respecto a los factores internos y externos que afectan al desempeño del profesor. Sin embargo, son pocas las investigaciones que han intentado explorar factores más permanentes y específicos como lo son los rasgos de personalidad. Este tema será analizado en detalle a continuación.

De lo revisado en la literatura, se desprende un panorama complejo respecto al proceso de enseñanza aprendizaje, en donde interactúan variables de diversa índole y fuente para determinar el éxito del mismo. De igual manera, del análisis se desprende que las investigaciones han concentrado sus esfuerzos en el análisis de factores ligados al estudiante y al profesor, de índole externa e interna, siendo las investigaciones más escasas las relativas a la influencia de factores internos del profesor más permanentes, como puede ser la personalidad. Esto es sorprendente porque en la práctica organizacional, por ejemplo, se consideran a las características de personalidad como un factor a considerar en los procesos de selección de personal, ya que pueden ser predictores de buen desempeño, tomado en cuenta que cada uno de los cargos requiere ciertas habilidades, conocimientos, aptitudes y actitudes, y aplicando herramientas específicas se puede identificar candidatos que se podrían desempeñar de mejor manera en un cargo. (McClelland 1998; Muchinsky 2012).

#### 4. PERSONALIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL

##### 4.1. PERSONALIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL

Cuando se trata de relacionar a la personalidad con el desempeño laboral, lo primero que se debe hacer es preguntarse qué se entiende por ambos. Por un lado, existen varias teorías que estudian la personalidad del ser humano, desde los distintos enfoques psicológicos, Filloux afirma que el organismo humano desarrolla sus formas de conducta dentro de la vida social a través del pasado que vive en él y las exigencias actuales del ambiente, por lo que se puede deducir que la personalidad está constituida por una historia individual en relación a la historia grupal y social compartida y que la estructura de la personalidad está dada por las experiencias pasadas y situaciones presentes (Filloux 1984). Otros autores como Cattell & Gibbons y Eysenck propusieron que la personalidad es producida por componentes innatos que interactúan con el ambiente presente en diferentes situaciones. De acuerdo a estos autores los rasgos de personalidad son relativamente estables y por lo mismo pueden ser identificados y medidos en cada persona (Cattell y Gibbons 1968; Eysenck 1947). Por lo antes mencionado se puede concluir que la personalidad es un grupo estable de características y tendencias que determinan los puntos comunes y las diferencias en el comportamiento psicológico (pensamientos, sentimientos y acciones) de personas que coinciden en el tiempo, y no sólo el simple resultado de las presiones sociales y biológicas del momento. La personalidad se refiere a una combinación de características

individuales que al combinarse diferencian a los individuos en sus tendencias básicas para pensar, sentir, y comportarse (Ones, Viswesvaran y Dilchert 2005).

Por otro lado, al referirse al desempeño, de acuerdo a Campbell el mismo representa a todos los comportamientos que demuestra un empleado en una institución que están direccionados a contribuir con la consecución de los objetivos organizacionales. En consecuencia, en el desempeño laboral el individuo pone de manifiesto las competencias laborales que conforman los conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales, rasgos y factores de personalidad, y valores que ayudan a alcanzar los resultados planteados por la organización (Campbell 1990).

Por lo antes expuesto, se puede ver que ambos temas, personalidad y desempeño, están estrechamente vinculados, pudiendo así los rasgos de personalidad influir en el desempeño laboral. Existen algunas investigaciones en las que esta relación ya ha sido indagada; (Artigas 2014) por ejemplo, analizó las correlaciones entre los factores de la personalidad y el desempeño por competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) de los médicos residentes del Instituto Nacional de Cancerología de México, basándose en los Cinco Grandes Factores de McCrae y Costa (apertura, responsabilidad, extraversión, cordialidad y neuroticismo) y la Tipología de Jung. Este estudio encontró las siguientes relaciones entre estas variables: los conocimientos presentaron correlaciones negativas con la sensación y el pensamiento, las habilidades se correlacionaron positivamente con la responsabilidad y negativamente con el neuroticismo, y las actitudes positivamente con la cordialidad.

En otro estudio, realizado por Rodríguez y Rebelo, se examinó la validez añadida de la personalidad proactiva para predecir el desempeño en el trabajo en el contexto de un puesto de trabajo de ingeniero de software. Previamente se había encontrado que estas la personalidad proactiva y los Cinco Grandes Factores de personalidad están significativamente correlacionados, y ningún estudio previo se había concentrado en probar la validez incremental de la personalidad proactiva para la predicción del desempeño, controlando la influencia de los Cinco Grandes Factores. En esta investigación se manejó la hipótesis de que la personalidad proactiva mostraría una validez añadida por encima de los Cinco Grandes Factores para predecir el rendimiento general del trabajo. La personalidad proactiva fue medida en una muestra de 243 ingenieros y el desempeño global fue evaluado mediante valoraciones del supervisor en una sub-muestra de 95 de estos ingenieros. Los resultados mostraron que aun cuando la personalidad proactiva representa un importante y válido predictor del desempeño no muestra un incremento relevante en la predicción producida por la extraversión, apertura, conciencia, estabilidad emocional y antigüedad en el puesto. Este tipo de estudios muestra la importancia de la exploración de las variables de personalidad por su posible impacto en el desempeño (Rodríguez y Rebelo 2013).

#### 4.2. PERSONALIDAD Y DESEMPEÑO EN DOCENCIA

El desempeño del profesor es medido en general por cuestionarios para evaluar diferentes características, desde la metodología que emplea hasta factores actitudinales en el desenvolvimiento de su tarea académica. Algunos autores subrayan que la evaluación puede estar atravesada por sesgos, que no necesariamente la invalidan, pero son factores externos de los cuales se debe estar consciente porque determinan la medición final del rendimiento



de un profesor. Dentro de estos factores, García sostiene que ya desde la década de los años ochenta “se confirmó que los rasgos de personalidad del profesor explican más del 50% de la varianza en la efectividad del profesor, medida a través de los cuestionarios de evaluación” (García 2000).

Según este autor, algunos estudios encuentran que los profesores que son más “blandos” al evaluar a sus estudiantes tienden a recibir mejores calificaciones, pero que esta correlación es relativamente baja (García 2000). De la revisión de varios estudios realizados por diferentes autores, García concluye que por una falta de definición de los conceptos durante las décadas de los 50 y 60 no se halló relaciones relevantes entre los rasgos de personalidad y la evaluación de los docentes (García 2000); sin embargo, a partir de los años setenta, se realizaron investigaciones más rigurosas sobre el tema, cuya revisión permite concluir a García que los rasgos de personalidad considerados efectivos más frecuentemente encontrados son: el liderazgo, la extroversión, la solidaridad, la inteligencia y la curiosidad (García 2000). Se ha encontrado también que la afectividad del profesor, definida como una competencia con tres componentes (oportunidad para responder, realimentación y consideración hacia las personas) está vinculada con un mejor desempeño docente y evaluaciones del mismo más altas (García 2009), así como otros rasgos personales como: la empatía, la cercanía con los estudiantes, el respeto, el carisma, ser motivador y tener gran compromiso ético (Salaza et al. 2014).

Estos estudios evalúan sin embargo la personalidad desde una teorización amplia y ecléctica y no desde las teorías de la personalidad directamente. Se puede encontrar en la revisión de la literatura poco material y no muy reciente que explora la relación entre los rasgos de personalidad (medidos a través del test 16-PF desarrollado por Cattell, Cattell y Cattell 1993) y el desempeño del profesor *per se*. Así, por ejemplo, la investigación de Rain que encuentra que los rasgos practicidad / abstracción (M) conservadores/abiertos al cambio (Q1) y relajación/tensión (Q4), son aquellos que se relacionan más fuertemente con el desempeño del profesor (Rain 1981); o la de Shaughnessy, Self, Schwartz y Naylor que encuentra que los rasgos de autosuficiencia (Q2) y creatividad son identificados como características de personalidad de los profesores exitosos (Shaughnessy, Self, Schwartz y Naylor 1995). Más recientemente la investigación de Cabezas y Mancheno determinó que el factor cognitivo pensamiento abstracto/concreto (B), y los factores de personalidad aventurero/conservador (H) y emotivo/práctico (I) son los que más afectan al desempeño del profesor (Cabezas y Mancheno 2008); en palabras de los autores:

los profesores de alto rendimiento en la PUCE tienen las siguientes características en sus factores de personalidad: presentan un pensamiento abstracto, son más aventureros (extrovertidos) que conservadores, y son más emotivos que prácticos. Por otro lado, los profesores de bajo rendimiento presentan un pensamiento concreto, son más conservadores que aventureros y son más prácticos que emotivos (Cabezas y Mancheno 2008).

Existe entonces la necesidad de seguir investigando sobre este tema porque la literatura al respecto es reducida. La particularidad del profesor universitario es que no solamente se dedica a impartir clases desde su rama profesional, sino que se espera de él que se involucre en otras actividades, como son las de investigación. Poco se sabe sobre los rasgos de personalidad que están detrás del buen desempeño del profesor; aún menos sobre si estos rasgos son los mismos que le permitirán ejercer otras funciones de manera adecuada.

#### 4.3. PERSONALIDAD Y DESEMPEÑO EN INVESTIGACIÓN ACADÉMICA

A pesar de que la función de docencia del profesor universitario ha sido ampliamente investigada en lo que respecta a sus resultados y los factores que los influyen, no ha existido notable análisis de las otras funciones del profesor. Aunque la función de investigación tiene una importancia fundamental en el quehacer de un académico, la misma no ha sido estudiada de una manera adecuada (Blaxter, Hughes y Tight 1998). La poca importancia que se le ha dado al rol de investigador del profesor universitario, no encaja con la relevancia que se da a esta función cuando se evalúa al profesor universitario y a las Instituciones de Educación Superior.

La falta de estudios sobre la labor de un investigador y los factores que influyen en la misma justifica la necesidad de inicialmente definir los roles o actividades de un investigador. En un estudio realizado por Kyvik en Universidades Noruegas, se pudo identificar y distinguir seis roles que tendría un profesor como investigador. Estos roles son: crear redes de investigación, colaboración con equipo de investigación, administrar los proyectos de investigación, participar en la investigación, publicar la investigación, y evaluación de los resultados de investigación (Kyvik 2013).

En cuanto a los factores de personalidad que influyen en el campo de la investigación, se ha encontrado algunas investigaciones que sustentan la existencia de un perfil particular en los investigadores, pero no directamente relacionada con los profesores universitarios. En la década de los ochenta por ejemplo, los investigadores Rushton, Murray y Paunonen (citados en García 2000) encontraron en dos estudios que realizaron que los rasgos de personalidad asociados con la efectividad profesor eran diferentes a los relacionados con la creatividad en la investigación. Así, se evidenció que “el profesor efectivo se describe como liberal, sociable, extrovertido, con liderazgo, no ansioso, inteligente y estéticamente sensible; en cambio el investigador creativo es ambicioso, resistente, dominante, con liderazgo, agresivo, independiente e insumiso” (García 2000).

García además sostiene que si bien hay estudios que relacionan la efectividad profesor con variables como la producción académica, la relación está mediada por varias variables y es cambiante según las investigaciones (García 2000).

Es muy poco lo que se puede encontrar en la literatura sobre los rasgos de personalidad o el perfil del investigador. En una investigación independiente realizada en Colombia por Escobar y Briceño, se establece que en el perfil del investigador potencial se encuentra: la capacidad de análisis lógico-deductivo, pensamiento abstracto y organización mental, además de una tendencia a ser imaginativos, soñadores y de muchas ideas; son además personas de mentes exactas y calculadoras, desconfiadas y poco convencionales. En el área emocional, según estos autores, los investigadores presentan mayor estabilidad, seguridad en sí mismos, firmeza y recursividad interior; en el área de normas y valores, son autosuficientes y desinteresados ante las normas sociales (Escobar y Briceño 2002). Cabe recalcar que esta última investigación no presenta la formalidad acostumbrada en la presentación de datos académicos.

Un estudio que presente un mayor rigor en el tema es el realizado por el reconocido investigador en Ciencias de la Salud de la Universidad del Oeste de Michigan, Luis Toledo-Pereyra, quien luego de estudiar las cualidades más importantes que deben tener los buenos investigadores identificó 10 características que son claves para tener éxito en esta función en las diferentes disciplinas (Toledo-Pereyra 2012). Estos atributos son en su

mayoría elementos abstractos y consisten en características que varían en los individuos y están relacionadas con conocimiento, habilidades, personalidad, motivaciones, actitudes, e intereses. Los atributos citados por los autores son: el interés, la motivación, la curiosidad, el compromiso, el sacrificio, la excelencia, el conocimiento, el reconocimiento, el enfoque académico y la integración. En primer lugar, entonces, está el interés. Un buen investigador debe estar interesado en las actividades inherentes a la investigación. De acuerdo a Toledo-Pereyra, el tipo de investigación no es tan importante como el involucrarse en los aspectos de la investigación desde pensar en las ideas y pasar por los demás procesos (Toledo-Pereyra 2012). En cuanto a la motivación, se trata de algo diferente al interés, puesto que es interna, es decir incluye un ímpetu para avanzar en el proceso y continuar por las diferentes fases. La curiosidad tiene que ver con hacerse diferentes preguntas y tener deseo de adquirir conocimiento. Por su parte, el compromiso responde a tener la perseverancia para completar los proyectos definidos desde las actividades de concepción de ideas, recolección de información, análisis, y definición de resultados; permite avanzar hasta el final de la investigación y cumplir los pasos para una posible publicación o presentación de los resultados. En cuanto al sacrificio, tiene que ver con estar dispuesto a sacrificar el tiempo y esfuerzo de otras áreas para aplicarlo en investigación. El atributo de excelencia se relaciona con estar listo para cumplir con calidad el desarrollo de ideas, hipótesis, diseño de experimentos, y la correcta recopilación de información. El atributo del conocimiento es en sí evidente: toda la investigación depende del conocimiento del investigador; equivale al constante avance en innovación y descubrimiento. En lo relacionado con el reconocimiento, es el estar consciente e informado de las particularidades del proyecto para poder evaluarlo permanentemente. El enfoque académico se evidencia cuando el proyecto está completado, pues el siguiente paso es enfocarlo a una presentación, y eventualmente remitirlo para publicación; para esto el investigador necesita cuidadosamente revisar la información recolectada, analizar la literatura, y empezar el proceso de escritura de manuscrito para publicación. Finalmente, la integración consiste en juntar todas las cualidades mencionadas anteriormente y desarrollar un buen proyecto con ellas; en la integración se acumula la información obtenida en las diferentes fases y se clarifican todos los componentes y de esta forma se alcanzan los mejores resultados finales (Toledo-Pereyra 2012).

La revisión realizada nos muestra claramente un desequilibrio en lo que se conoce sobre la influencia de diversos factores en el desempeño de los docentes en sus funciones de docencia versus lo que se conoce en cuanto a las de investigación; en lo concerniente a las funciones de docencia esta relación ha sido explorada desde diversos ángulos, lo cual no es el caso en cuanto a investigación, pues la revisión de la literatura muestra que de esta última se conoce poco. Además, de lo revisado surge la conclusión evidente de una necesidad de profundizar en el tema de la relación entre los factores de personalidad –que tampoco han sido explorados en demasía– y el desempeño de los profesores universitarios en las funciones de docencia e investigación.

## 5. METODOLOGÍA

### 5.1. PARTICIPANTES

El presente estudio, desarrollado en 4 meses, contó con 221 participantes que constituyen una muestra representativa estratificada por unidad académica, género, y dedicación horaria,

en relación a la población de profesores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede matriz de la Ciudad de Quito. Los profesores provenían de las siguientes facultades y escuelas: Arquitectura, Diseño y Artes, Ciencias Administrativas y Contables, Ciencias de la Educación, Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias Filosófico-Teológicas, Ciencias Humanas, Enfermería, Comunicación, Lingüística y Literatura, Economía, Ingeniería, Jurisprudencia, Medicina, Psicología y Trabajo Social. De esta muestra se obtuvieron datos de las variables de estudio (medición de personalidad, desempeño en docencia, y desempeño en investigación). De la muestra inicial de 221 participantes, para el análisis de datos se restaron 13 participantes puesto que ellos no presentaron registros completos de la variable “Desempeño de los profesores en docencia”. Adicionalmente, a la muestra inicial se restaron 8 participantes, los cuales tuvieron puntuaciones altas (decatipos 9 y 10) en la escala de validación denominada “aquiescencia” del test de medición de personalidad 16-PF5. Puntajes altos en la mencionada escala sugieren un estilo de respuesta al azar al contestar el test. Finalmente, para el análisis estadístico se contó con una muestra de 200 profesores. De esa muestra final, 112 profesores (66%) fueron de sexo masculino, mientras que 88 profesores (44%) fueron de sexo femenino. El promedio de edad de la muestra fue de 46,19 años. Los profesores de sexo masculino tuvieron un promedio de edad de 47,63 años, mientras que los profesores de sexo femenino un promedio de edad de 44,36 años.

## 5.2. VARIABLES

La variable “Factores y rasgos de personalidad de los profesores” se la midió mediante la aplicación del test de personalidad 16 PF-5 desarrollado por Cattell et al. (Cattell et al. 1993) adaptado y validado a la población Ecuatoriana. Estudios sobre la fiabilidad de este test han arrojado que su consistencia interna es aceptable con un Alfa de Cronbach de 0.76 (TEA 2011).

La variable “Desempeño de los profesores en docencia” se midió mediante la obtención de los resultados de los profesores en su proceso de evaluación del desempeño docente en el aula en los dos últimos años antes de la realización de la investigación. Este proceso de evaluación lo realizaron los estudiantes que fueron alumnos de los docentes participantes en diferentes asignaturas durante el período mencionado.

Finalmente, la variable “Desempeño de los profesores en investigación” se la midió mediante la obtención de datos del historial de participación de profesores en proyectos de investigación en roles de directores de proyectos o investigadores, así como también en base a la información obtenida sobre las publicaciones científicas de los profesores cumpliendo el rol de autores o colaboradores. Los profesores recibieron puntuaciones en esta variable por cada participación en proyectos de investigación y por cada publicación como resultado de las mismas. Los profesores con mayor participación en investigación y mayor número de publicaciones recibieron las mayores puntuaciones en esta variable.

## 5.3. PROCEDIMIENTO

Utilizando el listado de todos los profesores de la institución se realizó un proceso de selección aleatoria estratificada para determinar los participantes correspondientes a las diferentes unidades académicas. Esto se hizo para cumplir con lo planificado en cuanto a la consecución de una muestra representativa aleatoria. Se contactaron a los participantes

inicialmente por correo electrónico o por llamadas telefónicas. A los individuos que indicaron su interés por participar en este proyecto se les envió por correo electrónico un documento de explicación inicial que contenía información general sobre el proyecto, el consentimiento informado electrónico, y una explicación de cómo acceder a los enlaces electrónicos dentro los cuales los participantes debían completar tanto el test de personalidad (cuestionario electrónico), así como también unos cortos cuestionarios en los que se recopiló información sobre su participación en investigaciones y el resultado de su producción intelectual.

Para obtener información sobre el desempeño de los profesores en sus funciones de docencia, previo consentimiento de los participantes, se solicitó esa información específica a la Dirección General Académica de la institución, unidad encargada de administrar el proceso de evaluación docente.

En la muestra final para análisis se identificaron a 63 profesores con puntajes por desempeño en su labor de investigación (por su producción intelectual) y a 137 profesores sin puntuación en esta variable puesto que no tenían participaciones en proyectos de investigación, ni publicaciones.

#### 5.4. ANÁLISIS DE DATOS

Para medir la influencia de los rasgos y factores de personalidad sobre el desempeño de los profesores en investigación y docencia se realizaron dos tipos de análisis estadísticos complementarios con sus correspondientes pruebas.

En los primeros análisis, se realizaron pruebas de regresión lineal múltiple para identificar si existía una influencia de los rasgos y factores de personalidad sobre las dos variables de desempeño (docencia e investigación). Para esto se ubicó a los rasgos y factores como variables independientes y a los puntajes en desempeño como las variables dependientes en dos diferentes análisis de regresión. En los siguientes análisis, se agruparon a los profesores de acuerdo a su desempeño en docencia e investigación, y posteriormente, se compararon a los mismos en base a sus puntuaciones en los rasgos y factores de personalidad. En lo que respecta a la variable de desempeño en investigación, se separaron a los docentes en dos grupos divididos entre los que tuvieron desempeño en investigación (representado en su puntaje en esta variable) y los que no habían realizado investigación y por lo tanto no tenían puntuación en esta variable. En lo que respecta a la variable de desempeño en docencia, se separaron a los participantes en cuartiles para poder comparar los grupos correspondientes al cuartil 1 y al cuartil 4 (los desempeños más altos y más bajos en esta variable)

## 6. RESULTADOS

### 6.1. INFLUENCIA DE RASGOS Y FACTORES DE PERSONALIDAD SOBRE DESEMPEÑO EN DOCENCIA

En los análisis de regresión lineal múltiple en los que se ubicaron a los rasgos y factores de personalidad como variables independientes o predictores del desempeño de los profesores en docencia no se encontraron resultados estadísticamente significativos. Los análisis de

regresión lineal simple, en los que se ubicaron a cada uno de los rasgos y factores de personalidad como predictores del desempeño docente en docencia, tampoco arrojaron resultados estadísticamente significativos.

Los resultados de la prueba t de muestras independientes entre los profesores separados en base a sus resultados de evaluación docente de acuerdo a los cuartiles 1 y 4 tampoco mostraron diferencias con significación estadística en ninguno de los rasgos y factores de personalidad.

## 6.2. INFLUENCIA DE RASGOS Y FACTORES DE PERSONALIDAD SOBRE DESEMPEÑO EN INVESTIGACIÓN

Los análisis de regresión lineal múltiple en los que se ubicaron a todos los rasgos y factores de personalidad como variables independientes o predictores del desempeño de los profesores en investigación no encontraron resultados estadísticamente significativos. No obstante, inicialmente llamó la atención encontrar un nivel de significación de 0,06 para el análisis de regresión general de rasgos, y un nivel de significación de 0,08 para el análisis general de factores como predictores de desempeño en investigación.

Al realizar el análisis de regresión lineal simple se pudo identificar que el rasgo “A Afabilidad” tuvo una significación estadística de .000 como predictor de desempeño en investigación, y presentó una correlación con este constructo de .256 y un R al cuadrado corregido de .06. En otro análisis de regresión lineal simple se identificó al factor de personalidad “Autocontrol”, como un predictor con significación estadística de .009 del desempeño docente en investigación, con una correlación con este constructo de .185, y un R al cuadrado corregido de .03.

Los resultados de la prueba t de muestras independientes entre los profesores que realizan y no investigación arrojan diferencias con significación estadística, con un valor menor a .05, en los rasgos “A Afabilidad” ( $p = .001$ ) y “M Abstracción” ( $p = .001$ ) y en el factor “Autocontrol” ( $p = .038$ ). Los profesores que realizan investigación muestran en promedio puntuaciones superiores en el rasgo “M Abstracción” (6.70 vs 5.80), e inferiores en el rasgo “A Afabilidad” (4.46 vs 5.39) y en el factor “Autocontrol” (5.02 vs. 5.65). Es importante mencionar que dado que las dos muestras son diferentes en número se realizaron pruebas Levene de igualdad de varianzas y se ha verificado que se cumple con esta condición.

## 7. DISCUSIÓN

Las competencias laborales, conceptualizadas inicialmente por McClelland como “características personales o conjunto de hábitos que conducen a un desempeño altamente efectivo o superior” (McClelland 1973) en cualquier tipo de ocupación, han probado ser predictores válidos del desempeño en variedad de trabajos en diferentes contextos en estudios empíricos realizados en las últimas décadas (Boyatzis 2006; McClelland 1998; Spencer 2001; Spencer et al. 2008; Spencer y Spencer 1993). En cuanto al desempeño de los profesores universitarios, diferentes investigaciones realizadas en años anteriores habían identificado que el mismo se ve afectado por variables del contexto, así como también por variables propias del profesor (Cabezas y Ramos 2012; Casero 2010; Carvallo

2006, Darling-Hammond et al. 2013; Galvis 2007; García 2000; Libman 2012; Medina y Barquero 2012; Navarro 2009; Santelices et al. 2015; Torra et al. 2012; Zabalza 2013). En el presente estudio se ha explorado específicamente el efecto que los rasgos y factores de personalidad de los profesores universitarios tendrían sobre su desempeño en sus funciones de docencia e investigación.

En lo que respecta al efecto de los rasgos y factores de personalidad de los profesores y su relación con su desempeño en la docencia no se ha encontrado un efecto significativo en el presente estudio. Esto contrasta con los hallazgos de Cabezas y Mancheno que identificaron a los rasgos: “B Pensamiento Abstracto versus Concreto”, “H Conservador versus Aventurero”, y “I Práctico versus Emotivo” como predictores significativos del desempeño de los profesores universitarios en su función de docencia (Cabezas y Mancheno 2008). Es importante mencionar que esta diferencia pudo haberse presentado puesto que actualmente en la institución se aplica una diferente metodología para evaluar el desempeño docente comparada con la metodología que se aplicó para el primer estudio realizado en el año 2008. Esto se debe a que en los últimos años se ha experimentado una variación en lo que se entiende como responsabilidades y actividades que un profesor universitario debe cumplir dentro de sus funciones de docencia en el contexto Universitario Ecuatoriano.

En lo referente la personalidad de los profesores universitarios y su efecto en su desempeño específicamente en el desarrollo y producción de investigación, en este estudio se han identificado hallazgos interesantes: los rasgos “A Afabilidad” y el factor “Autocontrol” resultaron ser predictores con significación estadística del desempeño de los profesores en su función de investigación. Al realizarse las pruebas t de muestras independientes, se encontró que los profesores que tienen un desempeño considerable en investigación obtuvieron en promedio puntuaciones superiores en el rasgo “M Abstracción” (creativo vs. realista), e inferiores en el rasgo “A Afabilidad (expresivo versus reservado)”. También se encontró que esos mismos profesores tuvieron puntuaciones inferiores en el factor “Autocontrol” comparados con los profesores que no mostraban resultados de investigaciones. El hallazgo sobre el rasgo “abstracción” encajaría con lo esperado de un profesor investigador. Los profesores que realizan investigación requerirían de una personalidad que demuestre más creatividad y que tienda a la generación de diversas ideas en contraposición a una personalidad realista. En lo que respecta al hallazgo sobre el rasgo “afabilidad”, los resultados de este estudio apoyan la percepción usualmente estereotipada de que los investigadores destacados tienden a demostrar personalidades más reservadas en contraposición a ser afables y expresivos.

Un hallazgo llamativo de este estudio es la puntuación significativamente más baja de los profesores investigadores en el factor “Autocontrol” en comparación con los profesores que no muestran resultados considerables de desempeño en investigación. En el análisis de este hallazgo es necesario resaltar que para el creador de la prueba 16-PF, Cattell, los individuos con puntuaciones bajas en este factor no se esfuerzan por controlarse para lograr igualarse a los ideales de conducta sociales. Estas personas llevan una vida más relajada y menos estresante que la de los individuos que obtienen puntuaciones altas en este factor. Es decir, las personas con bajo “Autocontrol”, de acuerdo al autor del test utilizado para esta investigación, actuarían de una forma libre en relación a lo establecido por las normas sociales (Cattell et al. 1993). Esta descripción encajaría con un rasgo de un perfil específico de un profesor que muestra resultados en la función de investigación en esta institución de educación superior.

En conclusión, este estudio no encuentra relaciones significativas entre los rasgos de personalidad y el desempeño de los profesores en las funciones de docencia; no así en lo que respecta a la relación entre rasgos de personalidad y el desempeño en las funciones como investigador, en donde se ha encontrado que profesores con personalidades más creativas, menos afables y menos autocontroladas tienen un mejor desempeño.

#### 7.1. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Una limitación identificada de este estudio es la generalización de sus resultados. Dado que esta investigación se ha realizado con una muestra representativa de profesores una institución de educación superior específica en un contexto cultural específico, la generalización de sus resultados es limitada. Los resultados nos dan una idea del efecto de los rasgos y factores de personalidad que afectarían el desempeño de los profesores en sus funciones de docencia e investigación en un contexto de una ciudad donde funciona una Institución de Educación Superior Católica de América Latina. Es posible que en otros contextos, se midan y valoren de diferente manera los resultados de las funciones de docencia e investigación y por esa razón, otros estudios pudiesen generar resultados diferentes.

#### 7.2. RECOMENDACIONES PARA FUTURAS INVESTIGACIONES

En este proyecto se ha abordado la influencia que un constructo muy estudiado como es la personalidad tiene sobre el desempeño de los profesores universitarios en dos de sus funciones principales. La labor de los profesores universitarios es sumamente compleja y requiere la interacción de varios otros elementos (competencias) que conforman los recursos abstractos personales de los profesores como son las motivaciones, las actitudes, e incluso los valores. Se sugiere para futuras investigaciones incluir estos otros elementos en análisis más amplios.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ambrose, S., Bridges, M., DiPietro, M., Lovett, M. & Norman, M. (2010). *How learning works: seven research-based principles for smart teaching*. San Francisco: Jossey-Bass, a Wiley Imprint.
- Arámburo, V., & Luna, E. (2013). La influencia de las características del profesor y del curso en los puntajes de la evaluación docente. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 18 (58), 949-968.
- Artigas, J. (2014). Rasgos de la personalidad y desempeño de los médicos residentes del Instituto Nacional de Cancerología en México. *Revista del Centro de Investigación Universidad La Salle*, 11 (42), 51-86.
- Barrick, M.R., Mount, M.K., & Judge, T.A. (2001). The FFM personality dimensions and job performance: Meta-analysis of meta-analyses [Special issue]. *International Journal of Selection and Assessment*, (9), 9-30.
- Blaxter, L., Hughes, C., & Tight, M. (1998). Writing on academic careers. *Studies in Higher Education*, 23 (3), 281-295.
- Boyatzis, R.E. (2006). Using tipping points of emotional intelligence and cognitive competencies to predict financial performance of leaders. *Psicothemia*, (18), 124-31.



- Cabezas, C., & Mancheno, P. (2008). Estudio de Factores de la Personalidad que influyen en un alto desempeño docente en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador - PUCE. *Revista PUCE* (84), 9-20.
- Cabezas, C., & Ramos, M. (2012). Estudio Exploratorio de Factores Motivacionales Internos y Externos, y su Relación con el Desempeño Docente en la Pontificia Universidad Católica Del Ecuador (PUCE). *Revista de Investigación en Psicología*, 15 (1), 47-59.
- Campbell, J.P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. En M.D. Dunnette & L.M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol 1, pp. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Carvalho, M. (2006). Factores que afectan el desempeño de los alumnos mexicanos en edad de educación secundaria. Un estudio dentro de la corriente de eficacia escolar. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en la Educación*, 4 (3), 30-53.
- Casero, A. (2010). ¿Cómo es el buen profesor universitario según el alumnado? *Revista Española de Pedagogía* (246), 223-242.
- Cassaretto, M., Niño de Guzmán, I., & Calderón, A. (2003). Personalidad y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Revista de Psicología*, 21 (1), 119-143.
- Cattell, R. B., & Gibbons, B. D. (1968). Personality Factor Structure of the Combined Guilford and Cattell Personality Questionnaires. *Journal of Personality and Social Psychology*, 9(1), 107-120.
- Cattell, R., Cattell, A., & Cattell, H. (1993). *Cuestionario 16 PF* (5ta ed.). Madrid: TEA Ediciones S.A.
- Darling- Hammond, L. (2000). Teacher Quality and Student Achievement: A Review of State Policy Evidence. *Education Policy Analysis Archives*, 8 (1), 1-44.
- Darling-Hammond, L., Newton, S., & Chung Wei, R. (2013). Developing and assessing beginning teacher effectiveness: the potential of performance assessments. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability* (25), 179-204.
- Escobar, O.A., & Briceño, P. (2002). Perfil de personalidad del investigador potencial de Colombia. *Revista Psicología Científica.com*, 4(3). Recuperado de: <http://www.psicologiacientifica.com/perfil-personalidad-investigador-colombia>
- Eysenck, H. J. (1947). *Dimensions of Personality*. Londres: Routledge.
- Filloux, J. (1984). *La personalidad*. Buenos Aires: Eudeba.
- Galvis, R. (2007). De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias. *Acción Pedagógica* (16), 48-57.
- García, B. (2009). Las dimensiones afectivas de la docencia. *Revista Digital Universitaria*, 10 (11), 3-12.
- García, J. (2000). ¿Qué factores extraclase o sesgos afectan la evaluación docente en la educación superior? *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 5 (10), 303-325.
- Jornet, J., González-Such, J., & Sánchez-Delgado, P. (2014). Factores contextuales que influyen en el desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 7 (2), 185-195.
- Kyvik, S. (2013). The academic researcher role: Enhancing expectations and improved performance. *Higher Education*, 65 (4), 525-538.
- Latiesa, M. (1992). *La deserción universitaria. Desarrollo de la escolaridad en la enseñanza superior. Éxitos y Fracasos*. Madrid: CIS.
- Libman, Z. (2012). Licensing procedures, teacher effectiveness and reasonable expectations. *International Review of Education* (58), 151-171.
- McClelland, D.C. (1973), Testing for competency rather than intelligence, *American Psychologist*, 28 (1), 1-40.
- \_\_\_\_\_. (1998), Identifying competencies with behavioral event interviews, *Psychological Science*, 9 (5), 331-40.
- Medina, M., & Barquero, J. D. (2012). *20 competencias profesionales para la práctica docente*. México: Trillas: UAC; ESERP.

- Mondragón Ochoa, H. (2005). *Los profesores universitarios en escena: un estudio sobre la cultura profesional académica de los "buenos profesores"*. Cali: Sello Editorial Javeriano.
- Mount, M.K., Barrick, M.R., & Stewart, G.L. (1998). Five-factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human Performance*, 11(2/3), 145-165.
- Muchinsky, P. M. (2012). *Psychology Applied to Work*. (10th Edition). Summerfield, NC: Hypergraphic Press Inc.
- Muijs, D., Kyriakides, L., van der Werf, G., Creemers, B., Timperley, H., & Earl, L. (2014). State of the art- teacher effectiveness and professional learning. *School Effectiveness and School Improvement*, 25 (2), 231-256.
- Navarro, Y. (2009). ¿Influyen los rasgos de personalidad y el método docente empleado en la percepción del rendimiento académico del alumnado universitario? *Revista Currículum* (22), 189-206.
- Ones, D.S., Viswesvaran, C., & Dilchert, S. (2005). Personality at work: Raising awareness and correcting misconceptions. *Human Performance*, 18(4), 389-404.
- Páramo, M., Straniero, C., García, C., Torrecilla, N., & Escalante, E. (2012). Bienestar psicológico, estilos de personalidad y objetivos de vida en estudiantes universitarios. *Pensamiento Psicológico*, 10 (1), 7-21.
- Rain, V. (1981). Relationship between personality measures and teaching ability. *Journal of Psychological Researches*, 25 (3), 111-115.
- Rodrigues, N., & Rebelo, T. (2013). Incremental validity of proactive personality over the Big Five for predicting job performance of software engineers in an innovative context. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(1), 21-27. <https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a4>.
- Salazar, J., Salazar, P., Pesci, G., Páez, R., Coloma, C., & Mendevid, L. (2014). La evaluación docente: una mirada desde el ejercicio profesional de los egresados. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 7 (2), 157-169.
- Santelices, M., Galleguillos, P., González, J., & Taut, S. (2015). Un estudio sobre la calidad docente en Chile: El rol del contexto en donde enseña el profesor y medidas de valor agregado. *PSYKHE*, 24 (1), 1-14.
- Serrano, A., Merlyn, M.-F., Vasco, M., & Llerena, M. (2015). Bienestar mental, engagement y rendimiento académico. *Revista PUCE* (100), 111-131.
- Shaughnessy, M., Self, E., Schwartz, G., & Naylor, K. (1995). Personality characteristics of outstanding teachers. *Psychological Reports*, 76 (3), 1035-1038.
- Solano Lucas, J. C., Frutos Balibrea, L., & Cárceles Breis, G. (2004). Hacia una metodología para el análisis de las trayectorias académicas del alumnado universitario. El caso de las carreras de ciclo largo de la Universidad de Murcia. *REIS. Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (105), 217-235.
- Spencer, L.M. (2001), "The economic value of emotional intelligence competencies and EIC-based HR programs", in Cherniss, C. and Goleman, D. (Eds), *The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations* (pp. 45-82). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Spencer, L.M. and Spencer, S. (1993). *Competence at Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Spencer, L.M., Ryan, G. & Bernhard, U. (2008). Cross-cultural competencies in a major multinational industrial firm, in Emmerling, R.J., Shanwal, V. and Mandal, M. (Eds), *Emotional Intelligence: Theoretical and Cultural Perspectives* (pp. 191-208). New York: Nova Science Publishers.
- TEA (2011). *16 PF-5. Cuestionario Factorial de Personalidad*. TEA Ediciones.
- Tejedor, F., & García-Varcárcel, A. (2007). Causas del bajo rendimiento del estudiante (en opinión de los profesores y alumnos). Propuestas de mejora en el marco de la EEES. *Revista de Educación*, (342), 443-473.
- Tobón, S., Rial Sánchez, A., Carretero, M., & García, J. (2006). *Competencias, calidad y educación superior*. Bogotá: Magisterio.

- Toledo-Pereyra, L. (2012). Ten Qualities of a Good Researcher. *Journal of Investigative Surgery*, 25 (4), 201-202.
- Torra, I., Triadó, X., & Pagés, T. (2012). Identificación de competencias docentes que orienten el desarrollo de planes de formación dirigidos a profesorado universitario. *Revista de Docencia Universitaria*, 10 (2), 21-56.
- Zabalza, M. (2013). *Competencias docentes del profesor universitario*. Bogotá: Narcea S.A. Ediciones.

