

Liderazgo educativo basado en productividad académica: Revisión sistemática de la literatura

Educational Leadership based on Academic Productivity, Systematic Review of the Literature

Rodolfo Jiménez-León

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México, México

rodolfo.jimenez@ujat.mx.

 <https://orcid.org/0000-0003-2635-9479>

Edith Juliana Cisneros Chacón

Universidad Autónoma de Yucatán, México, México

ecohernour@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-2319-1519>

Revista Política, Globalidad y
Ciudadanía vol. 10 núm. 20 17 45 2024

Universidad Autónoma de Nuevo León
México

Recepción: 01 Agosto 2023
Aprobación: 15 Mayo 2024
Publicación: 30 Junio 2024

Resumen: La idea de productividad académica debe ser reconocida en toda su amplitud ideológica en la comunidad universitaria y profesores emergentes en América Latina. Nuestro estudio permite determinar los elementos fundamentales que impulsan a los trabajadores del conocimiento a realizar sus tareas laborales, identificando contextos de referencia para comprender el fenómeno. Se presenta un marco teórico en base a la evidencia empírica del diseño cualitativo, recurrimos a una revisión sistemática de la literatura con el método PRISMA 2000, con fuentes secundarias: Artículos de acceso abierto correspondientes al periodo del 2000 al 2024; libros de editoriales de prestigio y otras fuentes de 1934 al 2024. Siguiendo el protocolo, se obtuvieron 65 palabras claves generadas por una selección deductiva, donde 17 dimensiones estructuran la propuesta teórica. Nuestros resultados responden a ¿Qué es la productividad académica? ¿Cómo se favorece a los docentes frente a los sistemas de gestión y competencia en la cultura universitaria para la transformación social? ¿Cómo se incrementa la inteligencia emocional mediante la cultura de la competencia en el giro neoliberal a la transformación social? Se concluye con la importancia de la gestión organizacional de manera individualizada y colectiva para aumentar la eficacia y eficiencia en el liderazgo educativo. Palabras clave: administración de la ciencia y de la investigación, actitud laboral, productividad laboral, motivación.

Abstract: The idea of academic productivity must be recognized in all its ideological breadth in the university community and emerging professors in Latin America. Our study allows us to determine the fundamental elements that drive knowledge workers to carry out their work tasks, identifying reference contexts to understand the phenomenon. A theoretical framework is presented based on the empirical evidence of the qualitative design. We resorted to a systematic review of the literature with the PRISMA 2000 method, with secondary sources: open access articles corresponding to the period from 2000 to 2024; books from prestigious publishers and other sources from 1934 to 2024. Following the protocol, 65 keywords were obtained generated by a deductive selection, where 17 dimensions structure the theoretical proposal. Our results respond to What is academic productivity? How are teachers favored over management and competition systems in university culture for social transformation? How is emotional intelligence

increased through the culture of competition in the neoliberal turn to social transformation? It concludes with the importance of organizational management in an individualized and collective manner to increase effectiveness and efficiency in educational leadership.

Keywords: labor productivity, motivation, science and research management, work attitudes.

1.- INTRODUCCIÓN

El valor económico de la educación nacional se determina por la interacción entre la demanda y la oferta de instrucción, concebida como una inversión. Según Schultz (1968), es crucial abordar los costos educativos considerando su contribución a la reducción de las desigualdades. Actualmente, las discusiones sobre el financiamiento público de la educación superior (Fuentes, 2021; González, 2022) se enfocan en potenciar el capital humano del nivel superior para impulsar el desarrollo económico del país y satisfacer las necesidades de habilidades específicas del talento mexicano, con el objetivo de aumentar la productividad y el crecimiento (Secretaría de Economía, 2023). La asignación de recursos financieros adicionales a las Instituciones Públicas de Educación Superior (IPES) se percibe como una inversión tanto en el ámbito económico como en el social (Domínguez, 2023).

Asimismo, según Gappa et al. (2007), en la actualidad, los requisitos esenciales de un docente van más allá de la estabilidad laboral, la participación en la toma de decisiones y la autonomía académica. Se destaca la importancia de la equidad, la colaboración y el desarrollo profesional. Por consiguiente, la cohesión en los equipos de trabajo se considera una necesidad básica para los seres humanos (Deci y Ryan, 2000). La forma en que los colegas colaboran en sus respectivas áreas contribuye a mejorar el rendimiento grupal, fortaleciendo la cohesión social (Mathieu et al., 2015; Powers y Moore, 2023; Pranitasari, 2022; Weinberg, 2015).

Con base en lo expuesto, se formula la hipótesis de que existe una correlación positiva entre diversas dimensiones que favorecen la productividad académica, según los recursos disponibles: (a) autonomía laboral, (b) cohesión en los equipos de trabajo, (c) recursos de apoyo para la docencia e investigación, (d) compromiso laboral y productividad académica medida a través de publicaciones y divulgaciones. El compromiso se define como un estado motivacional positivo que engloba vigor, dedicación y absorción, caracterizado por altos niveles de energía y resiliencia mental en el trabajo, así como la disposición a invertir esfuerzo y perseverar ante desafíos. Por su parte, la dedicación implica sentirse importante, orgulloso e inspirado, experimentando una fuerte implicación y conexión con la labor realizada (Bakker y Demerouti, 2007; Bakker et al., 2014).

Simultáneamente, la autonomía universitaria y la libertad de cátedra son reconocidas por el Estado mexicano. En el contexto del crecimiento del nearshoring y la gestión del conocimiento en instituciones de investigación y universidades, la investigación ha adquirido un papel fundamental en la economía del conocimiento. Sin embargo, se identifican deficiencias en la implementación de estrategias y estructuras destinadas a la comercialización de servicios

de investigación científica y desarrollo. Según datos de Data México (2024) y Panigrahi (2018), las entidades federativas con mayor cantidad de unidades económicas dedicadas a la producción de conocimiento en el año 2022 fueron la Ciudad de México, Jalisco y Nuevo León. Requiriendo el esfuerzo para fortalecer el crecimiento en la zona sursureste para beneficiar los estados de Tabasco y Yucatán.

De manera que, la masificación de la educación superior ha alentado la expansión de las instituciones públicas de la educación terciaria en sus formatos públicas y privadas para satisfacer el repentino estallido de la demanda. Por tanto, los compromisos del Estado de brindar gratuidad y cobertura total en este nivel (Ley General de Educación Superior, 2021) se han desarrollado nuevos fideicomisos, basados en el Artículo 62 el cual establece que el Estado destinará una cantidad anual de fondos a las IES en relación con el artículo 119 (Ley General de Educación, 2023) estableciendo que “...se destinará al menos el 1% del producto interno bruto al gasto para la educación superior, la científica y humanística, así como al desarrollo tecnológico y la innovación en las Instituciones Públicas de Educación Superior”(pp.46).

Por consiguiente, toma relevancia la productividad académica como un fenómeno que evoluciona a lo largo del tiempo, con la era de la globalización económica y los mercados, se han marcado nuevos retos y desafíos para los grupos poblacionales que se vinculan a las labores productivas en educación terciaria, debido a la universalización que las organizaciones experimentan frente a la disminución gradual de la financiación pública de las instituciones de educación superior en países en desarrollo debido a la demanda competitiva de fondos públicos, así como la innovación en la gestión administrativa, debiendo alcanzar objetivos al menor costo y desarrollando ventajas competitivas a través del talento humano, siendo esta la clave para permanecer y sobresalir en los mercados de la producción del conocimiento a través de la competitividad (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, 2018; Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Naturalmente, estos grupos poblacionales requieren de recursos técnicos, especialización, nuevas habilidades (Zambrano-Valdivieso y Almeida-Salinas, 2018) así como de la atención emocional (Arenas-Sullcahuamán, 2022); para que desde la alta gerencia, se movilice a la mente y las capacidades creativas, dando respuesta a las exigencias del entorno, la motivación es una ventaja adquirible, la cual se desarrolla a través de la calificación de la mano de obra, el desarrollo de producción e inversión en el conocimiento con el desarrollo de proyectos, divulgación, difusión e investigación con sostenibilidad para el cambio paradigmático en la gestión de talento humano dentro de las organizaciones educativas (Carvajal-Pérez, 2021; López-Hernández y Vázquez-Reyes, 2022; Pinargote-Párraga y Pico-Macías, 2023).

En el orden normativo jurídico en México se ha iniciado una transformación materia científica (Ley General en Materia de Humanidades, Ciencias, Tecnologías e Innovación, 2023) estas regulaciones y procedimientos, para la implementación de políticas públicas, promueve la investigación a través de la eficiencia en la asignación de recursos, ponderando la toma de decisiones en I+D (Investigación + Desarrollo), influenciada por el tamaño del mercado local; la agenda nacional y los programas esenciales (Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías [Conahcyt], 2023), modificado así las necesidades primordiales y la productividad del saber científico; así mismo, la participación del sector privado en vinculación con universidades, centros de investigación, internacionales y nacionales, permitiendo a la comunidad universitaria e inversores beneficiarse de los efectos del conocimiento, interacciones con redes mundiales de I+D, flujo de datos abiertos y políticas horizontales, que generen entornos de conectividad y competitividad.

Cabe señalar, que las actividades de retribución social planteadas por el Conahcyt (2023) ponderan en el capital humano una visión de estado humanista, que permite: (1) concientizar el compromiso adquirido a través de la retribución de la inversión del Estado mexicano; (2) con base en resultados a la productividad académica, se debe contribuir en acciones y estrategias para el mejoramiento de las comunidades sociales; (4) cooperar en los problemas prioritarios de acuerdo a los contextos; (5) entrelazar el conocimiento de formación en procesos educativos, en base a la realidad local y regional. Generando desde la "teoría del humanismo", transformaciones universales que se aplica al mundo del conocimiento para interpretar nuestra realidad (Christensen et al., 2018; Rivas, 2019).

Por consiguiente, la gestión educativa debe generar un vínculo estrecho y directamente proporcional entre el crecimiento organizacional y el crecimiento personal, requiriendo de procesos para la comprensión y alcance de los beneficios con base a estrategias de desempeño laboral, gestión organizacional, procesos productivos, cultura organizacional y gestión del recurso humano, que comprenden los sistemas de gestión de la calidad en las IPES situado en la orientación del programa posdoctorales, donde la aplicación de nuevos instrumentos de control, busca el aumento de la eficiencia y el cumplimiento de las normativas; generando así un ambiente ambiguo, complejo, incierto y volátil para el personal administrativo, docente y comunidad universitaria de las IES.

Es así, como nuestra investigación aborda el objetivo de favorecer a la productividad académica para los docentes de nueva generación, frente a los sistemas de gestión y competencia en la cultura universitaria para la inclusión en las transformaciones sociales, respondiendo a (1) ¿Qué es la productividad académica?; (2) ¿Cómo se favorece a los docentes de nuevo ingreso frente a los sistemas de

gestión y competencia en la cultura universitaria para la transformación social?; (3) ¿Cómo se incrementa la inteligencia emocional mediante la cultura de la competencia en el giro neoliberal a la transformación social?.

Aportando en las nuevas generaciones la ruta de generación de apropiación, producción y circulación del conocimiento. Se analizan los problemas y desafíos desde la revisión de la literatura en la implementación de métodos innovadores que integran la gestión de la calidad educativa (GCE), desde la teoría del capital humano (TCH), teoría de la motivación (TM) y la teoría humanista (TH), en la política científica desde el giro neoliberal al humanismo latinoamericano.

2.-FUNDAMENTO TEÓRICO

La productividad académica es el resultado de los comportamientos específicos adoptados por el profesor-investigador en relación con la formación proporcionada por la organización educativa, las competencias laborales del profesorado dependen de la personalidad y del componente psicológico, incluyendo las emociones. Estas competencias detonan de manera positiva en la capacidad analítica, iniciativa, liderazgo, dinamismo, empowerment, desarrollo de equipos, comunicación, orientación al cliente, colaboración, capacidad de aprendizaje, tolerancia a la presión, competencia y responsabilidad.

Hay que mencionar, que al desarrollar Inteligencia Emocional (IE) se influye en las competencias laborales permitiendo establecer aptitudes emocionales. Estas condiciones de la IE de acuerdo con la literatura conducen a un desempeño superior en la productividad académica la cual se clasifican en independiente, interdependiente, jerárquica, genéricas, siendo necesarias, pero no suficientes para favorecer a la organización educativa y la sociedad.

Además, nuestro documento propone un fundamento teórico de la productividad académica con base a la Teoría del Capital Humano (TCH); Teoría de la Administración Científica (TAC), Teorías de la Motivación (TM), y Teoría de la Inteligencia Emocional (TIE). Nuestra revisión sistemática de la literatura identificó los modelos teóricos conceptuales basados en Innovación y productividad, gestión del talento humano, cultura organizacional, enfoque de psicología positiva y antropología-filosófica, planeación educativa, motivación e higiene, inteligencia emocional y competencias (figura 1) las cuales se describen a continuación.

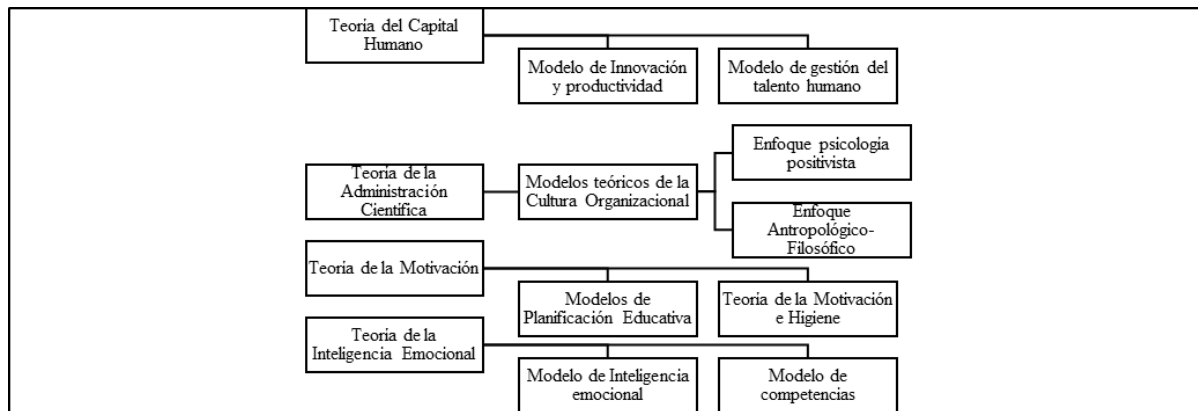


Figura 1

Modelo teórico de la Productividad Académica

Nota. Elaboración propia.

El término "Capital Humano" usado por Walsh (1935) refiere al gasto destinado en educación y capacitación laboral. Dicho lo anterior, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE] (2007) afirma que el capital humano es la fuente del conocimiento que todas las personas poseen, se desarrollan y acumulan a lo largo de su trayectoria de formación, tanto a nivel organizacional como personal. La TCH incluye la producción de la ciencia, investigación, formación profesional, situación laboral y habilidades. Los trabajadores calificados, que gastan por su preparación, reciben un prestigio social considerado como decisiones de consumo (Silva-Payró et al., 2020). La educación superior ha despertado actitudes orientadas a la disposición del aprendizaje, la autonomía, la comunicación y las relaciones entre otros, lo que ha sentado las bases para cambios en las políticas educativas, la estratificación educativa y social (Secretaría de Economía, 2023).

En concreto la TCH se divide en dos etapas: la primera es promovida por economistas y sociólogos con el objetivo de influir en la educación, la segunda se basa en el papel del Estado como garantía de la continuidad de los estudios en la población. Ambos pasos intervienen en la producción de riqueza y el desarrollo económico. La falta de inversión en la creación de conocimientos en América Latina podría tener un impacto en el crecimiento del capital humano (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [ANUIES], 2018). Por todo esto, la TCH es un enfoque económico y laboral, donde el capital físico adquiere valor en la enseñanza como elemento principal para promover el desarrollo productivo del sujeto tanto individual como colectivamente. Acevedo (2018) incorpora elementos de contexto social, político y cultural para el acceso de altos puestos de trabajo, como la eficiencia terminal, bilingüismo y el cuidado de la cultura.

A lo largo del tiempo, el contexto científico en México ha evolucionado con las políticas, teorías y modelos comunicativos (Martínez, 2024), a su vez la TCH abordó a la igualdad de oportunidades en el escenario productivo de las sociedades del mercado-modernas, dentro de un modelo productivo capitalista neoliberal, sustentado desde el pensamiento filosófico de Saint-Simon (Lonescu, 2005), Durkheim (1987) y Comte (1934), los cuales formaron el sistema de legitimación del trabajo en los países de Europa Occidental, a través de las sociedades industriales, con un universo simbólico que las mantenía cohesionadas e integradas.

Además, la incorporación de estas ideologías en la educación formal, apertura el acceso para todos e instrumento la clave de la meritocracia y la ideología positivista, aumentando las oportunidades en los individuos a través de la productividad laboral. En efecto, el progreso dentro del marco del capitalismo y la dominación de la ciencia transformó revolucionariamente el orden de la burguesía. En donde, Schultz (1959), Premio Nobel de Economía, colocó atención particular a los problemas de los países en desarrollo, a través de la economía laboral con aportes en el análisis del capital humano en los factores de agilidad intelectual, actitud, experiencia, conocimiento y habilidades.

Ahora bien, la relación de educación y desarrollo del capital humano en la sociedad del conocimiento confluye en identificar nuevos empleos, crecimiento económico, planeación estratégica, financiamiento, inversión de utilidad para el futuro de acuerdo con la movilidad física y funcional, producción técnica, investigación y calificación laboral dentro de la globalización. Este proceso es fundamental para descubrir las motivaciones, así como problemáticas para la generación de soluciones que conduzcan a producir nuevo conocimiento, desde la investigación + desarrollo, y la comunicación pública de la ciencia favor del desarrollo de los países latinoamericanos (Martínez, 2024; Monroy-Villalobos y Pedroza-Flores, 2009; Gil-Villa, 1995).

Consideramos que la creatividad e innovación que presentan los profesores investigadores, pueden explicarse desde las Teorías de la Motivación [TM], abordan experiencias transformadoras en las organizaciones educativas, clasificadas en dos bloques, referentes a objeto y proceso, de las cuales derivan el impulso al rendimiento en los entornos organizacionales, la identificación de estas teorías resulta relevante, para la priorización de los objetivos organizacionales, así como la identificación del liderazgo asociado a la alta productividad y los aspectos socioemocionales para el mantenimiento de la motivación grupal.

El primer bloque se enfoca a las necesidades del sujeto y sus expectativas, las cuales se abordan desde la teoría de los dos factores: higiénicos y motivadores de Herzberg (1968), que de acuerdo con Madero-Gómez (2019) favorecen en la satisfacción laboral de los

sujetos a través del otorgamiento de incentivos no monetarios en su lugar de trabajo; esto encadena a la motivación de logro de McClelland (1961) clasificado en los tres tipos de necesidades: la de poder, logro y afiliación, características que poseen los profesores de nueva generación al incorporarse a una organización educativa, por lo que la jerarquía de necesidades de Maslow (1943) identificará a la productividad académica como espacio de autorrealización a través del reconocimiento en el logro.

El segundo bloque permite identificar los mecanismos en los que los sujetos asumen la motivación, tales como el reforzamiento de Skinner (1977) con el grado de control alcanzado por un programa de estímulo acorde con la conducta del docente, la cual manifiesta un control de orden y un patrón de respuesta temporal ante las exigencias del entorno y así mismo el proceso conductual sistemático da respuesta a la regularidad y participación en contingencia de reforzamiento a través de la productividad académica (Bueno-Cuadra, 2010) con el establecimiento de objetivos o fijación de metas de Locke (1968) estas van a guiar los actos para conformar la calidad educativa en las organizaciones basados en el compromiso de la metas, la complejidad de tareas, la autoeficacia y retroalimentación, así mismo los estudios de expectativas de Vroom (1964) influyen en la toma de decisiones.

Admitimos por el momento que el marco teórico conceptual de las dimensiones: (1) Estrategias de desempeño laboral; (2) Estrategias de gestión organizacional; (3) Procesos productivos en relación del conocimiento; (4) Cultura organizacional; (5) Gestión del recurso humano; integrados en la gestión de la calidad educativa, están correlacionados con la cultura organizacional de las IES.

En consecuencia, las estrategias de desempeño laboral para Zaragoza-Andrade et al., (2023) es el conjunto de acciones y comportamientos observados en el sujeto que ocupa un puesto de trabajo en la organización generando una relación con el contenido a su cargo. Siendo estas: Actividades, tareas y atribuciones que le permiten llevar a cabo su puesto de trabajo de acuerdo con el núcleo de responsabilidad en relación con la oportunidad y adecuación del proceso formativo que la organización proporciona.

Por lo tanto, se identifican estrategias de gestión organizacional para el campo educativo similares a las de gestión y administración escolar. La gestión es el término actual que se distingue con una visión amplia de habilidades en los procesos de liderazgo y formalización de prácticas para el logro de objetivos, basados en la complejidad y multidimensionalidad de las presiones del entorno. De acuerdo con las teorías, doctrinas y enfoques que la administración aborda, la gestión institucional de las universidades en América Latina debe enfocarse en fomentar la productividad y la supervivencia, empaquetando el conocimiento a través de la educación flexible con el apoyo de las tecnologías de la información y comunicación,

brindando entrenamiento adecuado para los trabajadores del conocimiento y produciendo más de ellos a un menor costo por unidad, desde el enfoque clásico mecanicista, sistémico, posmoderno o complejo con base en las políticas sociales (Levidow, 2007; Ropa-Carrión y Alama-Flores, (2022)

De manera que, la relación del conocimiento abarca dos áreas basadas en el acceso y el desarrollo de la productividad académica: el primero interviene la cantidad de entradas (matrícula) a los estudios de posgrado y las salidas (egresos) que arroja el proceso productivo de la educación. En este proceso, se identifican los insumos de acuerdo con las características de los estudiantes, las familias y los insumos escolares, incluyendo: equipamiento didáctico, tecnológico, infraestructura, organización escolar, comités tutorial basados en el contexto sociocultural. A su vez, se identifican las características de los productos académicos, basándose en los orígenes ideológicos de los discursos y los procesos sociales; vinculado a la investigación de posgrado. El producto y el proceso son componentes de la investigación de posgrado, que se expresa a través de resultados como tesis, artículos, entre otros. Mientras que el otro se refiere a las pautas de cada programa, en este estudio se aborda la tercera función sustantiva de la universidad (Molina y Ejea, 2019; Munévar-Munévar y Villaseñor-García, 2008).

Debido a la cultura organizacional dentro del contexto hispanoamericano, Siqueiros-Quintana y Vera-Noriega (2022) aborda a la medición del spin-off a través del apoyo organizacional percibido en la comercialización interna, efectividad grupal y emprendimiento universitarios, siendo factores que influyen en la transformación e innovación de la organización educativa. Para estudios internacionales se relaciona con prácticas de intercambio de conocimiento en donde se potencializa a la creatividad en estudiantes a través de métodos educativos como el Aprendizaje Basado en Problemas. Sobre la base de estos factores internos y externos el personal administrativo y académico perciben a la cultura organizacional de acuerdo con las normas, valores, visión, misión y comunicación que ejerce la institución educativa.

Consecuentemente, la gestión del recurso humano aborda las dimensiones de gestión del talento humano y trabajo corporativo, de acuerdo con Majad-Rondón (2016) se propone un modelo de gestión que busca transformar la oportunidad de crecimiento fijado en productividad, favoreciendo el conocimiento y las capacidades del recurso humano, donde la capacitación guía este proceso. Se destaca que en las organizaciones educativas la denominación de administración de recursos humanos es reconocida como gestión del talento humano, gestión del capital humano y administración del capital intelectual. Para Lozano-Rosales et al., (2021) este proceso incorpora tres etapas: (1) Reclutamiento y selección docente; (2) Contratación de capital humano; (3) desarrollo de capital humano

por competencias, como herramienta de aplicabilidad para las universidades de acuerdo con nuevo modelo educativo basado en competencias.

Finalmente, los cuatro aspectos de los sistemas de gestión se combinan en relación con el medio ambiente, la investigación, el progreso tecnológico, la capacidad de adaptación a los cambios, la motivación en los procesos productivos organizacionales frente a los nuevos mercados y sus características laborales. Además, se deberá tener en cuenta los nuevos requerimientos de infraestructura física universitaria y la articulación de políticas gubernamentales en relación con el estado-organización para la formación del personal, el aumento en la remuneración salarial y fortalecimiento de los aspectos sociales (Arenas-Sullcahuamán, 2022; Franco-López et al., 2021; Ramírez-Méndez et al., 2022; Zambrano-Valdivieso y Almeida-Salinas, 2018).

3.-MÉTODO

Para determinar las características de una investigación documental, el procedimiento PRISMA se ha convertido en el estándar para estructurar revisiones sistemáticas, en la producción académica (Ramírez, et al., 2022; Martínez y Aguilar Morales, 2022), permitiendo en las organizaciones educativas la eficiencia y eficacia en la gestión, producción y optimización del conocimiento (Mendoza y Bullón, 2022), así como las oportunidades y desafíos que presenta el desempeño profesional. Para Sandoval-Henríquez y Sáez-Delgado, (2023), esta actividad refiere a una competencia en investigación. El proceso de la revisión de la literatura, metodológica y de comunicación de resultados a través de PRISMA 2000 (Por sus siglas en inglés: Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses) permite proporcionar síntesis del estado del conocimiento en un campo a partir de las cuales se pueden identificar futuras prioridades de investigación.

Además, de acuerdo con Page et al., (2021) garantizar que la revisión sistemática sea valiosa para los lectores, los autores deberán preparar un relato transparente, completo y preciso, de por qué se realizó la revisión, qué hicieron (cómo se identificaron y seleccionaron los estudios) y qué encontraron (como las características de los estudios contribuyentes y los resultados de los metaanálisis). Esta revisión sistemática interpretativista y conceptual recurre a la estrategia de búsqueda centrada en los siguientes tres componentes: (1) artículos que presentaran aspectos de educación, investigación, desarrollo y colaboración en la producción académica, (2) Elementos de fortalecimiento de la producción académica y (3) Retos y desafíos de la producción académica.

Para los artículos, el período considerado fue de agosto de 2000 a diciembre de 2023. Para los libros y otras fuentes, el período considerado fue de enero de 1934 a enero de 2024. Los motores de

búsqueda utilizados incluyeron: Google, Eric, Web of Science (WOS), Science Direct, Google Scholar y JSTOR, a través de las palabras claves: Productividad académica (Academic productivity por su traducción en inglés) y Productividad del conocimiento (knowledge productivity), relacionadas a la Educación, Universidad, Educación superior, Conocimiento, Liderazgo, Inteligencia, Desempeño, Capital humano, Inteligencia emocional, Motivación, Competitividad, Equidad, Mejora continua, Gestión del conocimiento y Desempeño laboral (figura 2)

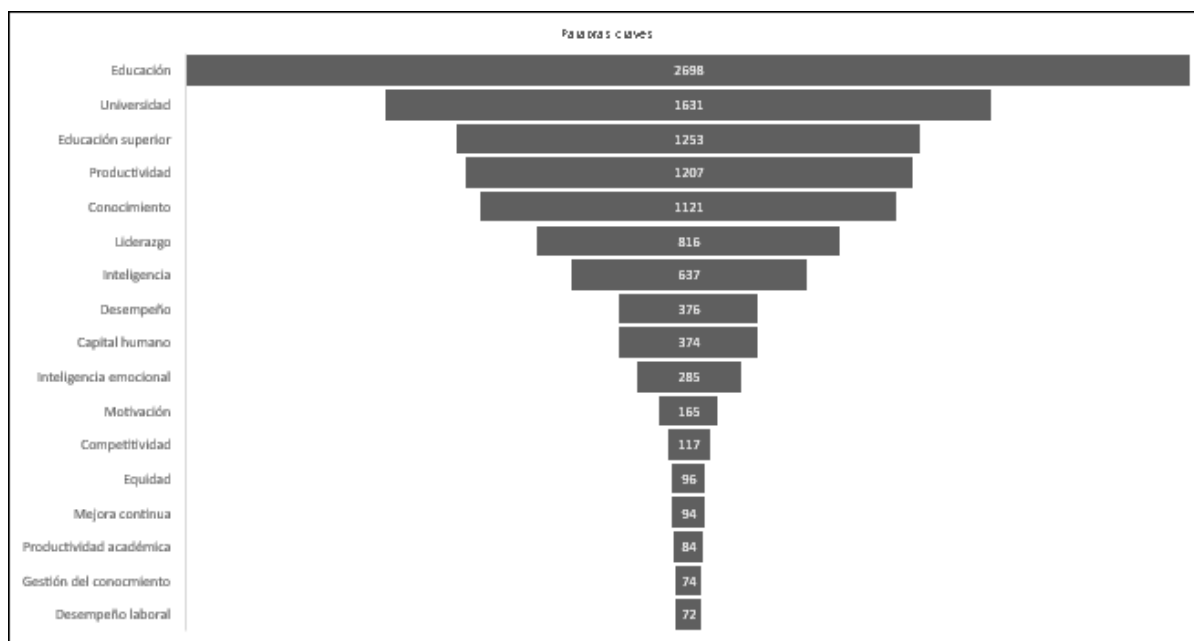


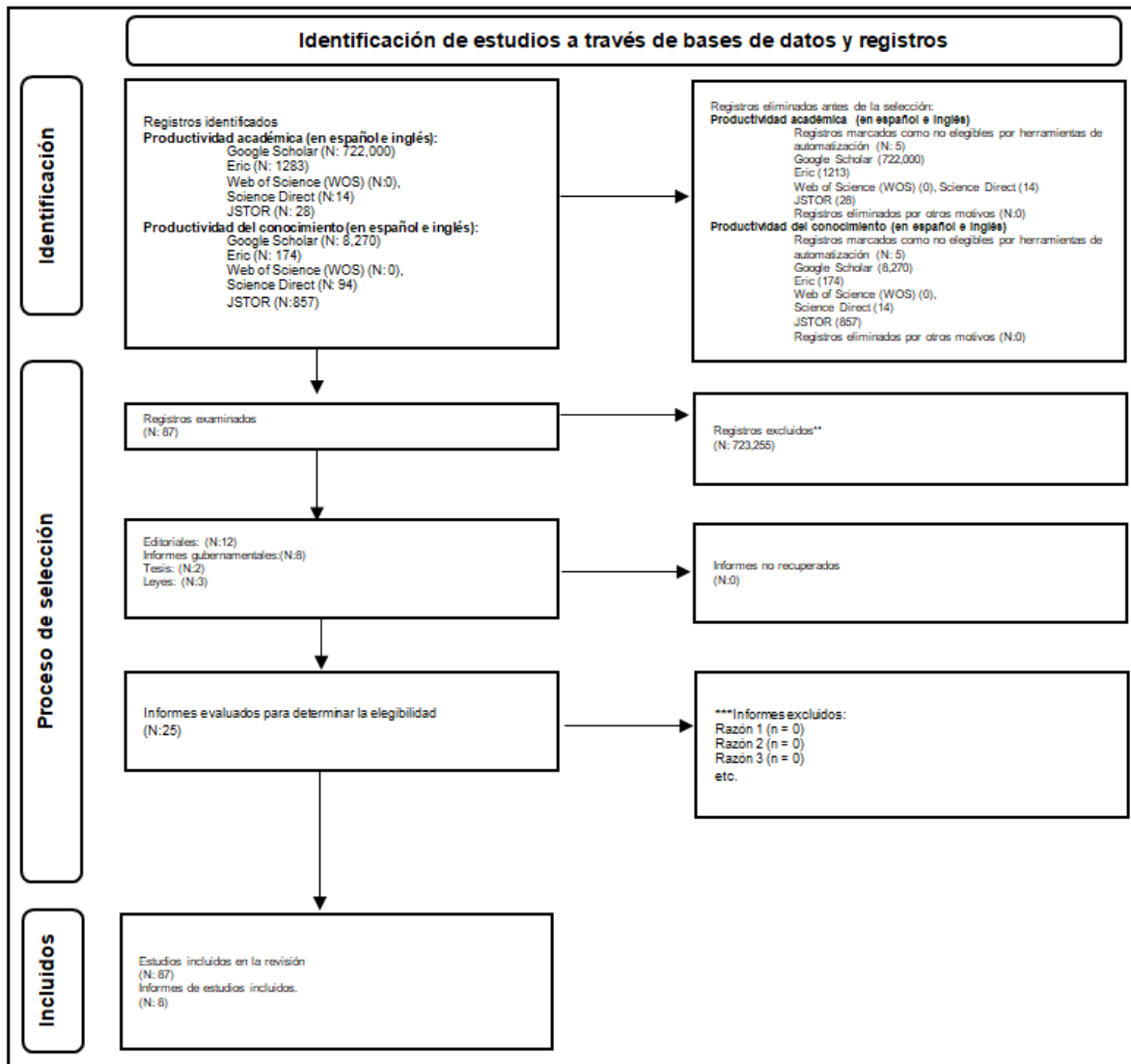
Figura 2

Frecuencia de palabras claves.

Nota. Histograma visual el cual identifica la frecuencia de las palabras en los documentos consultados.

Además, con las búsquedas de documentos a través de las funciones avanzadas del mecanismo de búsqueda de los repositorios brindaron opciones para limitar los resultados a "solo libros". La búsqueda se centró en seleccionar el consenso para aspectos epistemológicos y teorías, a través de los criterios de inclusión y exclusión. Estos criterios se utilizaron para garantizar un enfoque coherente en la evaluación con una opinión subjetiva y un sesgo mínimos en la selección (consulte la Figura 2, propuesto por Page et al., 2021). Se adoptó una estrategia de revisión objetiva que enfatizó la recopilación de datos basada en evidencia, donde los artículos fueron revisados desde la perspectiva en educación superior, investigación, desarrollo y colaboración para la producción académica, en base a revisión por pares y editoriales de prestigio (figura 3).

Figura 3
Modelo PRISMA 2000



Nota: *Se selecciona a la plataforma ERIC, para la selección de la muestra debido a su relevancia educativa. **Se utilizaron herramientas MAXQDA2024, para la identificación de las fuentes, códigos y categorías. ***Las razones de exclusión referentes a los libros: R1: Publicaciones sin revisión de pares; R2: Publicaciones de editoriales depredadoras; R3: Vinculados a otras dimensiones fuera del objetivo de la investigación.

Por otro lado, la elección inicial de todos los títulos y resúmenes de los artículos fueron cotejados por parte de un miembro, y luego estos fueron revisados por el otro miembro. En el caso de los libros, la selección se basó en el consenso, impulsado por las publicaciones con revisión de pares y su relevancia histórica. Para la recopilación de datos para cada artículo incluido, se extrajeron un total de 65 palabras claves con el apoyo del software MAXQDA2024, permitiendo hacer una selección deductiva, de 17 dimensiones de acuerdo con sus contextos, ingresándolas en un libro de Excel para conceptualizarlas de acuerdo con las lecturas realizadas (Ver Tabla 1).

El protocolo de extracción de datos capturados se utilizó en tres momentos. Primer momento: Tabulación de nueve dimensiones (1) ID, (2) cita, (3) palabras claves, (4) objetivo, (5) modelos teóricos, (6) instrumento, (7) modalidades, (8) hallazgos, (9) recomendaciones.

En el segundo momento: (1) enfoque del artículo: por ejemplo, investigación, educación y desarrollo; (2) dominio vertical: educación superior, organizaciones y negocios (contexto de la información); (3) solución teórica: identificó problemas de investigación sobre la productividad académica y propuso una solución conceptual o teórica; (4) solución práctica: propuso una solución implementada o implementable para facilitar la productividad académica.

Para el tercer tipo de información capturada los datos específicos relacionados a las siguientes sub-preguntas de investigación: (1) ¿Qué es la productividad académica?; (2) ¿Cómo se favorece a los docentes de nuevo ingreso frente a los sistemas de gestión y competencia en la cultura universitaria para la transformación social?; (3) ¿Cómo se incrementa la inteligencia emocional mediante la cultura de la competencia en el giro neoliberal a la transformación social? (los datos incluían habilidades utilizadas, habilidades aprendidas, herramientas y tecnologías).

Tabla 1

Dimensiones que sigue el estudio.

√	Dimensión	Descripción
1	Educación	La educación como una inversión que generará utilidad en el futuro y que favorece de diversas formas al crecimiento económico: calificación laboral, producción técnica, investigación, movilización física y optimización de movilidad funcional. La educación en las universidades ha evolucionado hacia una cultura centrada en la eficiencia, la competencia y la excelencia. Además, el gobierno ha reforzado ciertos valores propios de la academia, como el prestigio y la excelencia, pero también ha obstaculizado aspectos como la creatividad y la inteligencia. La universidad
2	Universidad	neoliberal fomenta discursivamente el reconocimiento, ya que este será un ideal regulatorio y una forma de gestión de los sujetos. La tradición educativa humanista en las universidades se basa en la creencia en la dignidad inalienable de la persona humana, el desarrollo de la reflexión crítica, la creatividad, la curiosidad, la preocupación por los problemas éticos y la visión de conjunto por encima del conocimiento especializado. y fragmentado.
3	Educación superior	Las instituciones de educación superior latinoamericanas, propone pensar acerca de la producción de conocimiento en la educación de posgrado y los alcances de la productividad académica del profesorado La productividad es la capacidad de realizar tareas con una cantidad específica de recursos que tiene nuestro negocio. Para optimizar nuestros procesos, debemos tener en cuenta los valores de productividad que maneja nuestra empresa. El aumento de la productividad reflejaría mayores ventas por trabajador y un uso más eficiente de los insumos. La variable por explicar es la productividad (o producción por trabajador, y), para ello se utilizan dotaciones de maquinaria, equipo de cómputo y conocimiento, por trabajador, respectivamente.
4	Productividad	Para lograr el crecimiento económico y mejorar las condiciones de vida, la productividad es fundamental. Para lograrlo, es necesario ser eficientes y eficaces, lo cual es la combinación ideal de recursos, ya que la productividad es igual a eficiencia y eficacia.
5	Conocimiento	La transmisión del conocimiento y de los valores morales, proveer conocimiento para reflexionar, motivar y empujar a promover desarrollo, cambio y valores humanos.
6	Liderazgo	Se plantea el desafío de reformular el buen liderazgo como liderazgo para la justicia social. Los valores profesionales asociados con la justicia social y los principios igualitarios son cada vez más amenazados por un sistema educativo que priorizaba el valor de mercado sobre las necesidades humanas.
7	Inteligencia	La escuela tradicionalista, aborda la perspectiva social, la cual dictamina que los seres humanos estamos dotados de un conjunto de factores o rasgos, de los que cada individuo dispone de manera diferente. Siendo estas diferencias individuales factores de referencia a las diferencias en el rendimiento intelectual.

- 3 Desempeño El aprendizaje organizacional influye en el desempeño organizacional. El proceso de recopilar, analizar e interpretar datos sobre el desempeño de una empresa se conoce como monitoreo del desempeño. Esta información se puede utilizar para tomar decisiones sobre cómo mejorar el desempeño de la empresa y descubrir sus fortalezas y debilidades.
La economía de la educación está estrechamente relacionada con la teoría del capital humano. Su principal objetivo es investigar factores como costos, financiamiento, planificación, crecimiento socioeconómico, educación y empleo, entre otros. Es importante destacar que, en el proceso de generación de conocimiento, la formación de recursos humanos es uno de los pilares que sustentan este proceso, el cual no ha permanecido inmóvil ante las demandas de la nueva estructura económica global. Considerado como un impulsor del progreso y el crecimiento económico, la formación del capital humano depende de una serie de factores, entre los que se destacan la educación y la capacitación laboral, ya que a través de ellas se descubren y desarrollan las capacidades, talentos, destrezas y habilidades de las personas.
- 0 Inteligencia emocional La inteligencia emocional refiere a la capacidad de una persona para comprender sus propias emociones y las de los demás, y expresarlas de forma que resulten beneficiosas para sí mismo y la cultura a la que pertenece.
La motivación puede ser interna (que proviene del individuo) o externa (que proviene de la organización). Se puede definir como cualquier factor que afecte el comportamiento para lograr un objetivo, como los esfuerzos y compromisos personales para desempeñar un cargo. Las empresas obtienen ventajas competitivas con la generación y transferencia del conocimiento. El objetivo es fomentar la motivación intrínseca, que tiene un impacto significativamente más fuerte y duradero.
- 1 Motivación
- 2 Competitividad Centrar a las organizaciones educativas en base a sus esfuerzos para la competitividad, necesario en el mundo globalizado. La importancia de la productividad como componente de la competitividad.
La equidad educativa brinda la oportunidad de cambiar la instrucción para asegurar que las circunstancias sociales y personales no sean un obstáculo para realizar el potencial educativo en términos de capacidad y características de antecedentes.
- 3 Equidad
- 4 Mejora continua Mejora Continua o Principio de Mejora Continua, estrategia empresarial que logra su propósito y potencia la productividad.
Da a conocer la relación que existe entre los insumos empleados en docencia, investigación y extensión y los resultados o productos obtenidos en cada una de estas actividades. Desde los intereses de la sociología del trabajo, la productividad académica se configura en un terreno poblado de problemáticas propias de las estructuras y procesos productivos, las formas de organización y división del trabajo y la dinámica de mercados laborales, entre otros. La productividad académica, en esta perspectiva, representa los resultados evaluables de las actividades laborales de los grupos de mujeres y hombres que hacen trabajo académico.
- 5 Productividad académica
- 6 Gestión del conocimiento Proceso de dirección para la generación de nuevo conocimiento que se pueda difundir en diferentes áreas o procesos de la organización, sea esta en el desarrollo de sistemas, servicios o productos.

7	Desempeño laboral	Acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. Buscar una participación del personal e integrarlo verdaderamente en un equipo. La evaluación del desempeño tiene un papel clave en los sistemas de recompensa.
---	-------------------	--

Nota. Elaboración propia, de acuerdo con las lecturas realizadas.

4. RESULTADOS

Las Instituciones de Educación Superior [IES], en el contexto de América Latina, han dejado de ser amparo de élites para pasar a ser productores de conocimiento afines a la democratización de los procesos productivos y del conocimiento, trazando su camino hacia la búsqueda de la calidad y la excelencia educativa. Para el caso México existen dos organismos para la evaluación de esta ruta, los cuales se organizan a través de: (1) Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior [CIEES], esta organización es una iniciativa de la ANUIES [Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior] la cual genera evaluación en todas las modalidades de pregrado y posgrado en centros de estudio públicos y privados de donde surge la toma de decisión para identificar la calidad de la institución y sus programas.

Al mismo tiempo, (2) el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior; (COPAES, 2023), es una organización independiente que define el marco de referencia para la acreditación en programas educativos, reconociendo y supervisando los dominios de la calidad en: (1) Gestión administrativa y financiamiento; (2) Infraestructura y equipamiento; (3) Investigación; (4) Extensión y vinculación; (5) Servicios de apoyo para el aprendizaje; (6) Formación integral; (7) Evaluación del aprendizaje; (8) Currículo; (9) Experiencia estudiantil; (10) Personal académico. Cabe destacar que la omisión de la acreditación institucional en las IES genera consecuencias en el sector público desde la mirada para la competitividad y desarrollo económico del capital humano (OCDE, 2019), no obstante, la autonomía programática o la auto acreditación, requiere que las IES desarrollen rigurosos procesos de evaluación institucional, para demostrar la capacidad de asumir la calidad educativa.

Además, la oferta de servicios y productos que satisfacen las expectativas en heterogeneidad y diversidad de los usuarios, han propiciado la creación de nuevos currículos, así como el desarrollo de nuevas carreras y áreas del conocimiento de base interdisciplinar. Al mismo tiempo, se ha generado un aumento en el interés por parte de los gobiernos para identificar y regular los patrones de productividad en la calidad de los servicios educacionales de la Educación Superior a través del aseguramiento de la transparencia y estándares de desempeño con sistemas dedicados a la evaluación, y la designación de fondos de inversión, tal es el caso del Programa para el Desarrollo

Profesional Docente (PRODEP), como reconocimiento y/o apoyo a Profesores/as de Tiempo Completo que alcanzan el perfil deseable y consolidan los Cuerpos Académicos para alcanzar las capacidades de investigación-docencia, innovación y responsabilidad social (Gobierno de México, 2024).

Por otra parte, el sentido de la productividad en la educación, se consolida en la realización del potencial individual en los entornos de aprendizaje de los educandos y el éxito personal basado en el apoyo de la gerencia, la cultura del aprendizaje, el ambiente de trabajo, el compromiso organizacional en la digitalización y automatización de sus procesos para la búsqueda de soluciones en los diferentes contextos universitarios, representando una ventaja competitiva para la comunidad académica, el personal académico y administrativo; contribuyendo así al éxito económico y social de la nación.

Es así, como la investigación sobre la productividad laboral en México se ha desarrollado ampliamente en las áreas económico-administrativas, sin embargo, para los servicios basados en conocimiento en la educación superior la productividad académica no contempla un marco conceptual específico debido a la noción polisémica (Gordillo-Salazar et al., 2020). Por lo tanto, establecer una valoración objetiva refiere a la construcción de un espacio amplio para la discusión y contribución de nuevo conocimiento entre instituciones, países o regiones ya que toda institución de educación superior de acuerdo con su compromiso con la generación del conocimiento debe impactar de manera positiva a la sociedad desde la tercera función sustantiva.

¿Qué es la productividad académica?

De acuerdo con Ramírez-Martínez et al., (2019) el aumento de la productividad académica para los docentes en el contexto actual es sinónimo de calidad y prestigio, detonando en las universidades, de acuerdo con los sistemas de reconocimiento y medición. Ante esto se entiende a la productividad académica como la correspondencia existente entre la producción de productos notorios, tangibles y las actividades que se vinculan a la investigación, desarrollada por el docente universitario.

Para este panorama cabe señalar que la habilitación académica de los profesores/as de educación superior de acuerdo con los diferentes subsistemas en las universidades públicas (UP) podrían presentar condiciones de amplia brecha de desigualdad profesional y económicas, privilegiando al personal de tiempo completo o de base en comparación con el personal asociado, emergentes o denominados eventuales.

Naturalmente, ambos grupos asumen integralmente a la misión universitaria [actividades de docencia, tutoría, gestión académica, generación o aplicación innovadora del conocimiento, desarrollo y

transferencia de tecnologías, vinculación], de manera equilibrada, desde la institucionalización del modelo neoliberal, desarrollado por una cultura empresarial y el avance de los enfoques corporativos como estructura de organización en las UP (Fardella, 2020; Fardella et al., 2022).

Del mismo modo, favoreciendo a la promoción en la competencia entre colegas y departamentos para el acceso a recursos en tanto emerge el desafío de la evaluación y acreditación académica, la cual busca demostrar competencias destinadas a dar respuestas a las dinámicas sociales de los momentos históricos y sus épocas (Barragán-Giraldo et al, 2023).

De acuerdo, con nuestra revisión, abordamos a Bakker et al., (2014) para reflexionar sobre el contexto desigual en el que se desarrolla la productividad académica en las UP. Cómo el humanismo puede favorecer los entornos competitivos. ¿Cambian los niveles de burnout y engagement en el trabajo en función de la habilitación académica en base a la producción académica? ¿Es menos probable que los empleados con niveles más altos presenten mayor burnout? ¿Cómo promueve la administración educativa en los nuevos talentos la productividad académica? Por tanto, la inteligencia emocional deberá emerger para enfrentar estas causas, desde las virtudes intelectuales y competencias directivas.

Es así, como el líder educativo frente a diferentes contextos (Ver Tabla 2) de la misión sustantiva, habrá de abordar virtudes intelectuales y directivas. Sabiduría y conocimiento: creatividad, curiosidad, mente abierta, pasión por aprender, perspectiva. Trascendencia: apreciación, gratitud, esperanza, humor, espiritualidad; Coraje: valentía, persistencia, integridad, vitalidad; Justicia: civismo, liderazgo; Humildad: amor, generosidad, inteligencia social. Enfrentando la toma de decisiones desde el enfoque humanista (Serrano, 2017).

Tabla 2

Elaboración de protocolo de investigación basado en pregunta de investigación y noción de la dimensión productividad académica

Autor	Dimensión	Subdimensión	Descripción	Pregunta
Ramírez- éndez <i>et al.</i> , 2022	Productividad	Productividad	Uso de los factores de producción para alcanzar la competitividad del mercado; mejorando la productividad alcanzando la efectividad. La atención emocional de acuerdo con los bajos niveles de inteligencia emocional en los individuos, frente a la acumulación de pensamientos, sentimientos y sensaciones negativas aunado a las presiones de la jornada laboral, las organizaciones favorecen la productividad basada en la gestión de programas, charlas motivacionales, talleres organizaciones, y coaching empresarial en temas de atención de sentimientos, manejo de emociones y manejo de pensamientos.	¿Qué es la productividad?
Arenas- llcahuamán (2022).	Productividad		Vinculada a cuatro actividades que realizan los profesores de tiempo completo: docencia, tutoría, gestión académica y generación y aplicación del conocimiento.	¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y la productividad laboral?
Gordillo- alazar <i>et al.</i> , 2020	Servicios basados en conocimiento	Productividad académica		¿Qué es la productividad académica?

Martínez-oreno <i>et al.</i> , (2022).	Productividad académica	Relación existente entre los académicos universitarios y las responsabilidades que efectúan en los institutos tecnológicos mexicanos; siendo la docencia, investigación y extensión; con base en los proyectos de desarrollo tecnológico e innovación; proyectos de investigación científica; proyectos de desarrollo tecnológico e innovación para estudiantes y convocatorias de innovación científica. Se incluye los registros ante el Instituto Mexicano de Propiedad Intelectual (IMPI) como modelos de utilidad, patentes, marcas y registros ante el Instituto Nacional de Derechos de Autor (INDAUTOR), basado en datos, dibujos electrónicos, manuales y programas de cómputo.	
Barragán-iraldo et al, (2023)	Productividad científica	Acreditación académica Posiciona el conocimiento como capital para el desarrollo social y económico, identificando las habilidades en el país en ciencia, tecnología e innovación, base a la existencia, calidad, visibilidad, circulación y uso de la productividad científica.	¿Cómo se evalúa la productividad científica?

Lambrano- aldivieso, y Almeida- Salinas, (2018)	Productividad		Influenciado por la percepción que experimentan los trabajadores ante la calidad de vida y el ambiente laboral, se identifica las oportunidades de crecimiento en la organización a través del proceso de mejoramiento continuo con la actualización de habilidades y competencias. Se desarrolla un énfasis los procesos de masificación e intensificación del trabajo, ligado a la productividad del talento humano para la competitividad.	¿Por qué analizar las estrategias de mejora continua para el proceso productivo de las organizaciones y su impacto en la calidad de vida de los colaboradores?
Sáinz, (2020).	Productividad de las universidades		El crecimiento de las universidades ha generado mayor productividad de los estudiantes, reduciendo la rentabilidad, de acuerdo con las distintas áreas académicas, la importancia de sus resultados y la base de cada universidad. Estas se miden a través de los rankings académicos en función a sus publicaciones y calidad de su docencia.	¿Qué prácticas proporcionan mejores resultados? ¿Cuál es la realidad de las diferencias de productividad entre las universidades iberoamericanas? ¿Cómo optimizar de manera conjunta una forma de contribución al crecimiento de las sociedades?
Ramírez- Martínez et al., (2019)	Productividad académica	Índices bibliográficos. Productividad	Factor de impacto (FI); Factor de prestigio (FP); Scimago Journal Rank (SJR). El aumento de la productividad académica es el contexto actual es sinónimo de prestigio y calidad	¿Cuáles son las dinámicas de producción académica?

Fardella (2020).	Productividad académica	Identidad académica	Constituye la postura crítica sobre el ethos académico y los valores empresariales implicados en la reestructuración universitaria. Se cuestiona el valor del emprendimiento como motor para la producción de conocimiento, basado en la compatibilidad entre ganancias financieras y conocimiento desinteresado, público y libre. Organizan la vida universitaria desde los marcos asignados por el neoliberalismo y la cultura por la competencia en el reconocimiento de la comunidad y, así, el consecuente prestigio, excelencia y estatus. Los académicos buscan la pertenencia como miembros competentes de la cultura management.	¿Cómo responde la identidad académica frente a los sistemas desde la gestión de productividad académica en la universidad del siglo XXI? ¿De qué manera el giro neoliberal se ancla en las subjetividades que sostienen la universidad? ¿Qué significa en la cultura de la competencia en los marcos del neoliberalismo en las universidades?
		Prestigio Excelencia Estatus. Cultura universitaria		

		(1) Retribuciones presupuestarias y financiamiento de la actividad investigativa a través de fondos concursables, distribuidos en función de la producción individual del investigador o la suma total de producciones individuales de cada miembro del equipo investigativo; (2) evaluaciones de la producción científica, mediante la creación de productos esperados, derivados del desempeño individual; (3) incentivos económicos para la promoción de productividad investigativa; (4) y la rendición de cuentas como mecanismo de control y monitoreo de la productividad. Así, se imponen normativas económicas y políticas ligadas a la efectividad de la producción científica, enfatizando la importancia de los resultados por sobre los procesos. Centralidad a las publicaciones. publicaciones en revistas indexada. Se identifica las cualidades de los productos, orígenes ideológicos de los discursos y procesos sociales; vinculada a la investigación desde la educación posgraduada. Siendo los componentes de la investigación de posgrado el producto y el proceso; se expresa a través de los resultados denominado tesis, mientras el otro refiere a las pautas de cada programa.	¿Cuál es el trabajo productivo en las universidades? ¿Cuál es el modelo de gestión de la producción científica?
Munévar y Villaseñor, (2008).	Producción de conocimiento		¿Qué tipo de conocimiento se ha de producir para que la academia contribuya a las transformaciones sociales y no se limite solamente a un conjunto de indicadores la mas de las veces ambiguos a primera vista?

Fuente: Elaboración propia.

Nota. Protocolo de investigación basado en la construcción de preguntas de investigación e identificación de la noción de dimensiones.

Por otro lado, investigación de Molina y Ejea (2019) en el contexto mexicano, sobre la tercera función sustantiva de la universidad, ofrece un marco normativo de organización y operación para favorecer a la productividad académica situada en la participación y desarrollo de los indicadores de la generación del conocimiento, los cuales incluye: (1) extensión universitaria (enlace comunitario); (2) divulgación de la ciencia; (3) vinculación con el sector productivo; (4) difusión cultural; (5) eventos cívicos y deportivos; generando presencia universitaria para el territorio; la Tabla 3, identifica a las estrategias para fortalecer la productividad académica desde la identificación de estrategias de desempeño las cuales se compone: Indicador, acciones del ámbito, noción fundamental del indicador, tipo de actividades y destinatarios, los cuales ejercen determinación de estándares de rendimiento laboral y de producción; se sugiere que la creación de productos de calidad despliegue efectividad y eficiencia en las comunidades de docentes, personal administrativo y directivo para favorecer a la cultura universitaria con enfoque para la transformación social.

Tabla 3

Estrategias de desempeño para el fortalecimiento de la productividad académica basada en la tercera función sustantiva universitaria

Indicador	Acciones de ámbito	Nociones fundamentales	Tipo de actividad	Destinatarios
Extensión Universitaria, Enlace Comunitario:	Identificar necesidades sociales.	Diálogo intercultural	Asesoría académica	Entorno
	Incrementar.	Acuerdos que vinculen a la universidad con el entorno	Vinculación con instituciones	Sector productivo y empresarial
	Promover el desarrollo social.	Desarrollo profesional, socioeconómico y cultura de la entidad, país y región	Voluntariado	Comunidades de menor desarrollo
	Gestionar/ Plantear/ Organizar/ Ordenar/ Operar/ Supervisar/ Proponer Elaborar/ Diseñar/ Dirigir/ Definir/ Crear/ Coordinar/ Contribuir/ Conducir.	Beneficios a la sociedad	Promoción social	Comunidades rurales y urbanas
	Dar a conocer: Servir/ Promover/ Participar/ Ofrecer/ Implementar/ Ejecutar/ Concertar.	Convenios con la comunidad	Seminario	Zonas prioritarias
	Promover o fomentar	Fortalecimiento de actividades académicas	Jornada	Sectores públicos, sociales, Ejidos, comunidades rurales.
	Gestionar/ Organizar/ Realizar/ Consolidar/ Programar/ Orientar/	Estrategias de participación de sentido social	Capacitación	

	Difundir y divulgar/ Transmitir/ Extender/ Poner al alcance.	Servicio al país	Taller	
Divulgación de la ciencia		Identidad institucional y nacional	Prácticas profesionales	
		Fortalecimiento de la conciencia social	Curso	
		Apoyo a comunidades	Eventos para la población vulnerable	
		Participación en el desarrollo de planes y políticas educativas.	Brigadas	
		Actividades universitarias	Servicio social Participación en eventos y competencias.	Instituciones de educación superior.
		Conocimiento científico, humanista, tecnológico	Programación transmitida en TV y Radio.	Organizaciones públicas, sociales y privadas.
		Resultados de investigación y trabajos científicos	Exposiciones y ferias de ciencia.	Dependencias de la administración pública federal, estatal y municipal.
		Cultura científica, humanista y tecnológica.	Campañas de divulgación.	Sector público, privado y social.
		Labor cultural universitaria	Verano de la investigación científica y tecnológica. Publicaciones de divulgación del conocimiento.	Comunidades extranjeras.
		Capacitación e investigación.	Patronatos	Sectores productivos de la región, del estado y del país.
Vinculación con el sector productivo		Fuentes alternativas de financiamiento.	Empresas universitarias.	Otras instituciones de educación superior.
		Formación del capital humano.	Premios estatales de juventud e innovación tecnológica.	Instituciones sociales y privadas.

Difusión cultural	Transferencia del conocimiento.	Parque de investigación y tecnología.	Organismos del sector público, privado o social.
	Formación de recursos humanos.	Inducción a los espacios laborales.	Administración pública federal, estatal o municipal.
	Acuerdos, contratos y convenios.	Certificación y evaluación de competencias laborales.	Sectores.
	Servicios de asesoría.	Convenio con empresas e instituciones para proyectos de investigación.	
	Actividades productivas.	Educación continua.	
	Desarrollo de tecnología.	Servicio social.	
		Práctica profesional (residencia, estancia y estadías)	
		Fomento al emprendimiento.	
	Infraestructura cultural	Cartelera cultural.	Público general
	Artes	Montaje y exposiciones.	Estudiantes
	Patrimonio turístico, documental.	Muestra y encuentros artísticos.	Universitarios
	Conocimiento	Organización de eventos académicos y culturales.	Padres de familia
	Cultura	Producción de actividades culturales.	Personal administrativo
		Apoyo logístico.	Personal sindicalizado
		Semanas académicas.	Personal docente
		Celebración de días internacionales.	
		Producción editorial.	
		Festivales.	
		Ferias de Libro.	
		Museos universitarios.	

Fuente: Elaboración propia.

Además, de acuerdo con Molina y Ejea (2019) las estrategias de desempeño para el incremento de la productividad académica en las IES, se sugiere desde la tercera función sustantiva; donde la (1) Extensión universitaria (enlace comunitario), funge como el espacio de encuentro universitario con las comunidades del entorno, atiende a las problemáticas locales para mejorar el desarrollo humano; (2) Divulgación de la ciencia, uso de diferentes formatos de comunicación, promoción y producción de conocimiento científico para dirigirse a público no especializado o en formación académica; (3) Vinculación con el sector productivo, para la calidad, certificación, competitividad, desarrollo y transferencia, capacitación, convenios, servicios y asesoría en relación con el sector productivo; (4) Difusión cultural abordado desde aquello que la institución considera como cultura para promoción del patrimonio generando valores basado en las artes.

Se afirma que, la sociedad en congruencia con las transformaciones tecnológicas, las visiones políticas de giro neoliberal a la transformación social para el humanismo mexicano, basada en las metas individuales y organizacionales con relación al entorno, han convertido en tema relevante la aparición de la noción psicológica: Inteligencia Emocional [IE] en el entorno educativo; el constructo generado por Goleman (1995), en vínculo con la innovación y en el uso de recursos (por ejemplo asertividad, optimismo, autoestima, extraversión); así mismo, Molero et al., (1998) reconoce el valor de los componentes no cognitivos, identificados por los factores sociales, personales, emocionales y afectivos que adecuan las habilidades de éxito y adaptación en la vida diaria.

Por otra parte, para Mayer et al., (1999) abordar esta capacidad basada en procesar información con eficacia y exactitud permite la regulación de las emociones positivas y negativas, comprender, asimilar y percibir el entorno. Con la gestión de la inteligencia emocional en los docentes, se permiten alcanzar los objetivos organizacionales, logrando efectividad en el incremento de la productividad entre la investigación y diseño (Camue et al., 2017; Kato, 2019; Nolzco, 2020).

Se utilizan las emociones para facilitar el razonamiento efectivo y desarrollar formas inteligentes para mejorar la productividad en las organizaciones. Así mismo, Duque-Ceballos et al., (2017) señala que IE, proviene del esfuerzo individual que pretende comprender la complejidad psíquica con relación al comportamiento y su desempeño en la institución educativa; siendo para Serrano (2017), esta dimensión personal agrupada por la inspiración, disciplina e iniciativa, la cual tiene que ver con la capacidad de impulsar nuevos proyectos (Se propone a la Tabla 2) con energía y sentido de responsabilidad.

Al respecto conviene decir que la productividad académica, así como la productividad científica en la cultura de la competencia

universitaria refiere a la posición del sujeto frente a la solución de problemas de relevancia social de manera ambiciosa, incierta, ambivalentes y difíciles de la gestión educativa, basados en los enfoques históricos cultural generando una conjunción dinámica de lo biológico, psicológico y social como fuerza motriz del desarrollo psíquico que emerge de la dialéctica-materialista a la que se exponen el trabajador. Cabe destacar que la productividad en sus dos ámbitos de acción desde la premisa de la educación conduce al desarrollo económico en relación con la institución educativa y vínculo con las instituciones públicas de carácter federal y estatal al ingresar a proyectos y programas para el mejoramiento docente.

Es por ello, que el docente como agente clave en la transformación social de acuerdo con la influencia directa o indirecta del liderazgo educativo basado en la productividad para la calidad educativa siendo un tema en la agenda mundial (Arjona-Granados et al., 2023; Contreras, 2016; Fernández-Batanero y Hernández-Fernández, 2013; Orozco et al., 2009; Ruiz-Ramírez y Glasserman-Morales, 2021; Varón-Herrera, 2019).

Por lo tanto, el docente desarrolla capital simbólico de reconocimiento, apuesto a la lucha en la esfera pública, para la conformación de un liderazgo interno basado en la productividad académica y a una legitimidad externa frente al Estado, demás instituciones y actores sociales. Sobre esta generalidad, la noción de Kotter (1988), define al liderazgo como la capacidad de concebir una visión para la organización y generación de estrategias necesarias basándose en una red cooperativa de recursos humanos (cuerpos académicos) para la transformación de la realidad sustentada por todos; el nuevo paradigma del liderazgo transformacional, busca constantemente las formas organizativas colaborativas, flexibles y en red, las cuales evocan a un liderazgo compartido que permite el ejercicio de nuevas tareas en la gestión y dirección educativa en competencia de delegar, participar, persuadir y conducir (Domínguez-Pérez, 2018).

En cuanto a los movimientos sociales y el surgimiento de la sociedad del conocimiento el liderazgo educativo se ha desarrollado sobre la base de la evolución de los modelos de liderazgo en las organizaciones, desde la aproximación jerárquica centrada en la profesionalización de la dirección (liderazgo instruccional), pasando por la gran corriente del liderazgo transformacional con prácticas de dirección basada en la creación de comunidades profesionales de aprendizaje; se fortalece en las teorías de liderazgo de negocios, la teoría de rasgos y la teoría situacional, el nuevo liderazgo basado en liderazgo relacional y transformador, por lo que el cambio del siglo y el auge de la globalización ha buscado modelos de liderazgo por misiones o distribuidos en trabajo para la justicia social (tabla 4; figura 4) (Blackmore, 2009; Blankstein et al. 2016; Baltodano et al.,

2024;Jean-Marie, et al. 2009;Maureira et al., 2014; Stevenson, 2007; Theoharis 2007; 2010).

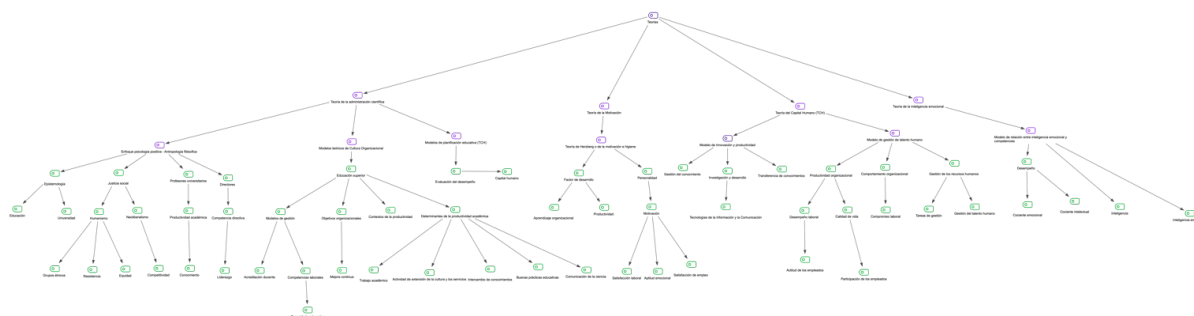
Tabla 4

Modelo de Productividad académica

Teoría	Enfoque	Modelo	Dimensiones	Subdimensiones	Contexto
Teoría de la motivación	Teoría de Herzberg o de la motivación e higiene	Modelos teóricos de Cultura Organizacional	Factor de desarrollo	Aprendizaje organizacional	Entorno educativo
			Personalidad	Productividad Motivación	habilitación académica Aptitud emocional Satisfacción laboral
Teoría de la administración científica	Psicología positiva - Antropología filosófica	Modelo humanista	Epistemología Justicia social	Educación	Conocimiento
				Universidad Humanismo	Equidad Grupos étnicos Competencia directiva Liderazgo
				Directores Profesores universitarios	Productividad académica
Teoría del Capital Humano (TCH)	Relación entre inteligencia emocional y competencias	Modelo de Innovación y productividad	Gestión del conocimiento	Misiones sustantivas	Actividades varias
			Investigación y desarrollo	Tecnologías de la Información y la Comunicación	Programa para el análisis cualitativo asistido por computador. (CAQDAS / Computer-Aided Qualitative Data Analysis)
		Modelo de gestión de talento humano	Gestión de los recursos humanos Productividad organizacional	Comportamiento organizacional Calidad de vida	Compromiso laboral Participación de los empleados

Desempeño
laboralActitud de los
empleados

Nota. Elaboración propia.

**Figura 4**

Modelo de productividad académica

Nota. Elaboración propia a través de MAXQDA2024 en codificación creativa a través del método deductivo.

5.- CONCLUSIONES

La perspectiva de desarrollo global en América Latina a través del acceso a la educación posgradual y el desarrollo del capital humano especializado en investigación humanista, científica y tecnológica como medio aspiracional al progreso social y económico, es una temática prioritaria para la agenda de los gobiernos y los organismos internacionales; estos sectores académicos y productivos en base a los esfuerzos organizacionales en promover la producción de conocimiento con el enfoque anglosajón y favoreciendo los mercados internacionales, predominantes en innovación a identificado un fenómeno referente a la adquisición de un nuevo paradigma humanista, basado en la concepción integral del ser humano, la dignidad y su destino priorizando los contextos regionales para la justicia social.

Con relación a la situación en México, la política científica, favorece a la productividad académica de los actores del sistema educativo nacional instaurados en la educación superior, nuestro documento aborda una oportunidad a través de la divulgación del conocimiento desde la extensión universitaria, espacio pertinente para erradicar la desigualdad social en el contexto sociocultural, así como la integración de comunidades rurales en relación a la educación formal humanista, científica y tecnológica. Por lo tanto, la relación entre la inteligencia emocional y la productividad laboral con lleva, aspectos del bienestar del capital humano, que de acuerdo con las condiciones laborales y beneficios participan en los mercados, generando reputación corporativa de las IES, reflejada en la calidad de servicios y la responsabilidad social universitaria.

Por consiguiente, se genera la imagen organizacional universitaria desde sus componentes funcionales y motivacionales, que sustenta en la imagen corporativa, cognitiva, emocional-afectiva, resultado de la

productividad de la investigación docente y la calidad de formación de su alumnado de posgrado, pues independiente de la raza y género, la identidad universitaria juega un papel informativo de mercado de trabajo, señalando desde la habilidad individual y el soporte de pares dentro de las organizaciones educativas.

Así mismo, las IES deben atender los contextos inciertos y volátiles desde la gestión de problemas situados en las prácticas educativas, acciones que han generado estrés en el personal docente; como estrategia de formación del recurso humano, abordamos a nuevos paradigmas educativos, que permitan fomentar la motivación, en la educación liberadora, que identifica al sujeto como estructura de valores, creencias, emociones, juicios, modelos mentales, paradigmas, competencias, actitudes habilidades, cualidades y talento. Además, los procesos de productividad académica influyen en las relaciones académicas, profesionales y personales en el ámbito educativo. El coaching educativo puede incidir en las mejoras de las prácticas del sistema en todos los niveles mejorando el rendimiento en la productividad laboral de manera personalizada en docentes y personal administrativo.

Al respecto conviene decir que la visión neoliberal en las políticas educativas guía la medición de los indicadores de la calidad educativa; así como la producción científica, basada en la: (1) Retribuciones presupuestarias y financiamiento de la actividad investigativa a través de fondos concursables, distribuidos en función de la producción individual del investigador o la suma total de producciones individuales del grupo académico; (2) evaluaciones de la producción científica, mediante la creación de productos esperados, derivados del desempeño individual; (3) incentivos económicos para la promoción de productividad investigativa; (4) y la rendición de cuentas como mecanismo de control y monitoreo de la productividad.

Cabe aclarar que, en la tercera etapa del siglo XXI, los cambios en lo modos de producción del conocimiento, movilidad y participación social deberán adecuarse a las políticas universitarias en la inclusión de las misiones de carácter dinámico, las IES deberán alinearse a las directrices de las políticas públicas del nuevo modelo humanista, así mismo la evaluación de actividades de extensión para la comunicación pública de la ciencia; ante este nuevo panorama, surgen preguntas:

¿Qué tipo de conocimiento se ha de producir para que la academia contribuya a las transformaciones sociales y no se limite solamente a un conjunto de indicadores neoliberales? ¿Qué significa en la cultura de la competencia en los marcos del humanismo en las universidades? ¿Cuál es la realidad en la calidad educativa, enfocado en la producción de ciencia y tecnología para el fortalecimiento de la cultura organizacional? La profunda transformación de la relación universidad-sociedad y las nuevas dinámicas apropiación, producción y circulación del conocimiento, deben ser un motivador para las nuevas generaciones de docentes, influyendo en los rumbos de la

universidad para el crecimiento de la legitimidad social, a través de la generación del capital político, cultural y educativo.

Al llegar a este punto, identificamos a enfoques políticos actuales, los cuales enfatizan en la comprensión de los efectos de la aplicación de las leyes a favor de la educación superior, las IES se definen por su papel crítico en las agendas de los nuevos gobiernos, por lo que la economía en el conocimiento debería seguir fortaleciendo al liderazgo educativo, en sus funciones gerenciales y los procesos de toma de decisión a través de la eficacia interna y el crecimiento de la complejidad. Con miras a la expansión de la producción de conocimiento e identificación de espacio vacíos para aumentar en el capital humano habilidades humanísticas, científicas y tecnológicas, que conduzcan a la competitividad y su expansión global.

Es necesario recalcar que el prestigio social como valoración de la sociedad a la profesión docente, es otorgado a quienes asumen la responsabilidad consecuente del campo ocupacional, se alcanza desde la relevancia en decisiones vocacionales. En síntesis, la optimización de los recursos (conocimientos) y capacidades disponibles, permite mejorar el desempeño laboral. Nuestro modelo teórico, motiva a la nueva cultura organizacional desde el uso de la inteligencia emocional y la psicología positivista, siendo un valor agregado y ventaja competitiva, para la consolidación en la vida activa en el liderazgo educativo. Se invita a dar continuidad a la línea de generación de conocimiento.

REFERENCIAS

- Acevedo, M., A., F. (2018). La teoría del Capital Humano, revalorización de la educación: Análisis, evolución y críticas de sus postulados. *Revista Reflexiones y Saberes*, 5(8), 58-72. <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/971/1420>
- Arenas-Sullcahuamán, K. (2022). *Inteligencia emocional y productividad laboral de los trabajadores de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Abancay año 2020* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurím. https://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/1220/T_018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arjona-Granados, M., Lira-Arjona, A., y Maldonado-Mesta, E. (2023). Los sistemas de gestión de la calidad y la calidad educativa en instituciones públicas de educación superior en México. *Retos Revista de Ciencias de Administración y Economía*, 12(24), 268-283. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.05>
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [ANUIES]. (2018). *Visión y acción 2030 Propuesta de la ANUIES para renovar la educación superior en México: Diseño y concertación de políticas públicas para impulsar el cambio institucional*. ANUIES. http://www.anui.es.mx/media/docs/avisos/pdf/VISION_Y_ACCION_2030.pdf
- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A., B., Demerouti, E., y Sanz-Vergel, A., I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Barragán-Giraldo, D., F., Munevar-Vargas, S., L., Espinosa-Vega, M., C., y Londoño-Orozco, G., (2023). Comunicación de la ciencia y acreditación académica de profesores universitarios. *Revista Interuniversitaria De Formación Del Profesorado*, 98(37.1), 121-138. <https://doi.org/10.47553/rifop.v98i37.1.98015>
- Blackmore, J. (2009). Leadership for social justice: A transnational dialogue. *Journal of research on leadership education*, 4(1), 1-10. <https://eric.ed.gov/?id=EJ875405>
- Blankstein, A., M., Noguera, P., y Kelly, L. (2016). *Excellence through equity: Five principles of courageous leadership to guide achievement for every student*. ASCD Book. <https://files.ascd.org/staticfiles/ascd/pdf/>

siteASCD/publications/books/Excellence-Through-Equity-sample-chapters.pdf

- Baltodano-García, G.; Leyva-Cordero, O.; Ganga-Contreras, F. (2024) The impact of funding for public state universities in Mexico on the quality of education. *Revista Encuentros*, Vol. 22-02 de 2024 (Dossier). DOI: 10.15665/encuen.v22i02-Julio-dic..3397
- Bueno-Cuadra, R. (2010). Del reflejo a las contingencias de reforzamiento: La evolución conceptual del modelo skinneriano. *Cultura*, 24, 1-20. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3701031.pdf>
- Camue, A., Carballal, E., y Toscano, D. (2017). Concepciones teóricas sobre la efectividad organizacional y su evaluación en las universidades. *Cofin Habana*, 11(2), 136-152. <https://revistas.uh.cu/cofinhab/article/view/996>
- Carvajal-Pérez, A., L. (2021). Gestión actual del talento humano: Contexto universitario. *Revista Nacional de Administración*. 12(2), 185-198. <https://doi.org/10.22458/rna.v12i2.3914>
- Christensen, M., Morten D., J., y Tone I., S. (2018). Academic work engagement, resources, and productivity: Empirical evidence with policy implications. *Studies in Higher Education*, 1(45), 1-14. <https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1517304>
- Comete, A. (1934). *Auguste Comete: Discurso sobre el espíritu positivo* (1ra edición). Alianza Editorial. <https://cursosupla.files.wordpress.com/2016/04/comete-a-discurso-sobre-el-espc3adritu-positivo-1844.pdf>
- Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías [CONAHCYT]. (2023). *Programas Nacionales Estratégicos*. CONAHCYT. <https://conahcyt.mx/pronaces/>
- Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, A. C. [COPAES]. (2023). Acreditaciones por entidad federativa [Facebook]. COPAES. <https://www.facebook.com/COPAESMX/>.
- Contreras, T., S. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: Una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 231-284. <https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123>
- DATA MÉXICO. (2024, 14 de marzo). *Servicios de Investigación Científica y Desarrollo*. Gobierno de México. <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/industry/scientific-research-and-development-services>
- Deci, E., L., y Ryan, R. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

- Domínguez, G., J. (2023, 25 de septiembre). *Estado humanista: Hacia una economía del trabajo sostenible y equitativa*. El Economista. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Estado-humanista-Hacia-una-economia-del-trabajo-sostenible-y-equitativa-20230924-0045.html>
- Domínguez-Pérez, J. (2018). El liderazgo compartido como recurso estratégico en los centros del profesorado. *e-Co: Revista Digital de Educación y Formación del Profesorado*, 15(1)253-263. <http://revistaeco.cepcordoba.es/wp-content/uploads/2018/03/Dominguez.pdf>
- Duque-Ceballos, J., L., García-Solarte, M., y Hurtado-Ayala, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: Un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales*, 33(144), 250-260. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592317300475>
- Durkheim E. (1987). *La división del trabajo social*. Akal.
- Fardella, C. (2020). Abrir la jaula de oro. La universidad managerial y sus sujetos. *Revista Izquierdas*, 49(50). 2299-2320. <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50492021000100211>
- Fardella, C., Broitman, C., y Matter, H. (2022). Activismo, resistencia y subjetividad académica en la universidad neoliberal. *Revistas Izquierdas*, 51. 1-16. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8361357.pdf>
- Fernández-Batanero, J., M. y Hernández-Fernández, A. (2013). Liderazgo directivo e inclusión educativa: Estudio de casos. *Perfiles Educativos*, 35(142), 27-41. [https://doi.org/10.1016/S0185-2698\(13\)71847-6](https://doi.org/10.1016/S0185-2698(13)71847-6)
- Franco-López, J., A., Uribe-Gómez, J., y Agudelo-Vallejo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: Estudio de caso. *Revista CEA*, 7(15), 1-26. <https://doi.org/10.22430/24223182.1800>
- Fuentes, H., C., P. (2021). Financiamiento de la educación superior: El panorama mexicano. *Revista Digital Universitaria*, 22(5), 1-10. <http://doi.org/10.22201/cuaiced.16076079e.2021.22.5.10>
- Gappa, J., M., Austin, A., E. y Trice, A., G. (2007). *Rethinking faculty work: Higher education's strategic imperative*. Jossey-Bass.
- Gil-Villa, F. (1995). El estudiante como actor racional: Objeciones a la teoría del capital humano. *Revista de Educación*, 506, 315-327. <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:0cf98838-0228-4194-8be8-1033e9be1a11/re3061000494-pdf.pdf>

- Gobierno de México. (2024, 18 de marzo). Programa para el desarrollo profesional docente, para el tipo medio superior. Gobierno de México. <http://prodep.desarrolloprofesionaldocente.sems.gob.mx/>
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Bantam Books. <https://asantelim.files.wordpress.com/2018/05/daniel-goleman-emotional-intelligence.pdf>
- González, O., L., N. (2022). El financiamiento de la educación superior publica en México. *Revista Jurídica Jalisciense*, 3(5), 95-122. <https://doi.org/10.32870/rjj.v3i5.145>
- Gordillo-Salazar, J., Sánchez-Torres, Y., Terrones-Cordero, A., y Cruz-Cruz, M. (2020). La productividad académica en las instituciones de educación superior en México: De la teoría a la práctica. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), 1-19. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.441>
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*, 46(1), 13-22. <https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf>
- Jean-Marie, G., Normore, A., H., y Brooks, J., S. (2009). Leadership for social justice: Preparing 21st century school leaders for a new social order. *Journal of Research on Leadership Education*, 4(1), 1-31. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ875408.pdf>
- Kato, E., L. (2019). Productividad e innovación en pequeñas y medianas empresas. *Estudios Gerenciales*, 35(150), 38-46. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.150.2909>
- Kotter, J.P. (1988). *The leadership factor*. Free Press.
- Levidow, L. (2007). Mercantilizando la educación superior: Estrategias neoliberales y contra estrategias. En J. G. Gandarilla-Salgado (Comp.). *Reestructuración de la universidad y del conocimiento*, (pp. 75-98). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Ley General de Educación Superior, [L.G.E. S.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 20 de abril de 2021, (México). https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf
- Ley General de Educación, [L.G.E.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 20 de diciembre de 2023, (México). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE.pdf>
- Ley general en materia de humanidades, ciencias, tecnologías e innovación [L.G.M.H.C.T.I] (2023, 08 mayo). *Diario Oficial de la Federación*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGMHCTI.pdf>

- Locke, E. (1968). *Teoría del establecimiento de metas u objetivos*. Estados Unidos
- Lonescu, G. (2005). *El pensamiento político de Saint-Simon*. Fondo de Cultura Económica.
- López-Hernández, R., E. y Vázquez-Reyes, E. (2022). Gestionar el talento de los actores universitarios mediante el liderazgo e interés: Investigadores y puestos directivos. *Human Review*, 13(4), 2-10. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v11.4058>
- Lozano-Rosales, R., Amador-Martínez, M., L., y Raluy-Herrero, M. (2021). Modelo de gestión de capital humano por competencias para universidades públicas en México. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 12(23). 1-28. <https://doi.org/10.23913/ride.v12i23.1107>
- Madero-Gómez, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29(e2153), 1-18. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194
- Majad-Rondón, M., A. (2016). Gestión de talento humano en organizaciones educativas. *Revista de investigación*, 88(40), 148-165. <https://ve.scielo.org/pdf/ri/v40n88/art08.pdf>
- Martínez, S., D. (2024). Redefinición de la comunicación en red de la ciencia y la tecnología en México [Tesis doctoral]. Universidad Autónoma de Querétaro. <https://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/10170>
- Martínez-Aragón, C. L., y Aguilar-Morales, N. (2022). Una revisión sistemática de la literatura del aprendizaje organizacional y el desempeño. *Revista Científica Visión De Futuro*, 27(1), 1-23. <https://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/746>
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396. <https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
- Mathieu, J., E., Kukenberger, M., R., D'Innocenzo, L., y Reilly, G. (2015). Modeling reciprocal team cohesion–performance relationships, as impacted by shared leadership and members' competence. *Journal of Applied Psychology*, 100 (3), 713–734. <https://doi.org/10.1037/a0038898>
- Maureira, O., Moforte, C., y González, G. (2014). Más liderazgo distribuido y menos liderazgo directivo: Nuevas perspectivas para caracterizar procesos de influencia en los centros escolares. *Perfiles Educativos*. 36(146), 134-153. [https://doi.org/10.1016/S0185-2698\(14\)70132-1](https://doi.org/10.1016/S0185-2698(14)70132-1)

- Mayer, J., D., Caruso, D., y Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standars for intelligence. *Intelligence*, 27(4), 267-298. [https://doi.org/10.1016/S0160-2896\(99\)00016-1](https://doi.org/10.1016/S0160-2896(99)00016-1)
- McClelland, D., C. (1961). *The achieving society*. D Van Nostrand Company. <https://doi.org/10.1037/14359-000>
- Mendoza-Suárez, C., E., y Bullón-Romero, C., A. (2022). Gestión del conocimiento en instituciones de educación superior: una revisión sistemática. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 6(26), 1992–2003. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i26.468>
- Molero, C., Saiz, E. y Esteban, C. (1998). Revisión histórica del concepto de inteligencia: Una aproximación a la inteligencia emocional. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 30(1), 11-30. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80530101.pdf>
- Molina, A. y Ejea, T. (2019). *Entre la comunidad y el mercado: Los ámbitos y usos de la tercera función sustantiva universitaria en México*. Universidad Veracruzana. <https://libros.uv.mx/index.php/UV/catalog/book/BI358>
- Monroy-Villalobos, G., y Pedroza-Flores, R. (2009). Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. *Tiempo de Educar*, 10(20), 273-306. <https://www.redalyc.org/pdf/311/31112987002.pdf>
- Munévar-Munévar, D., I. y Villaseñor-García, M., L. (2008). Producción de conocimientos y productividad académica. *Revista de Educación y Desarrollo*, 8(1), 61-67. https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/8/008_Munevar.pdf
- Nolazco, J., L. (2020). Efectos entre las actividades de innovación, exportación y productividad: un análisis de las empresas manufactureras peruanas. *Revista Desarrollo Y Sociedad*, 1(85), 67–110. <https://doi.org/10.13043/DYS.85.2>
- OCDE. (2019). *El futuro de la educación superior en México: Fortalecimiento de la calidad y equidad, Revisión de políticas Nacionales de Educación*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/005689e0-es>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *El recurso humano y la productividad*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/--ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico [OECD] (2007). *La Educación Superior y las Regiones: Globalmente Competitivas, Localmente Comprometidas*. OECD. <https://read.oecd-ilibrary.org/>

urban-rural-and-regional-development/la-educacion-superior-y-las-regiones_9789264064690-es#page1

- Orozco, J., Olaya, A., y Villate, V. (2009). ¿Calidad de la educación o educación de calidad?: Una preocupación más allá del mercado. *Revista Iberoamericana De Educación*, 51(2009), 161–181. <https://rieoei.org/RIE/article/view/637>
- Page, M., J., McKenzie, J., E., Bossuyt, P., M., Boutron, I., Hoffmann, T., C., y Mulrow, C., D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372(71), 1-9. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Panigrahi, J. (2018). Innovative Financing of Higher Education. *Higher Education for the Future*, 5(1), 61–74. <https://doi.org/10.1177/2347631117738644>
- Pinargote-Párraga, J., E., y Pico-Macías, M., E. (2023). Modelo de gestión de talento humano como factor del desarrollo en centros de educación superior: Revisión bibliográfica. *RECIMUNDO*, 7(2), 117-131. [https://doi.org/10.26820/recimundo/7.\(2\).jun.2023.117-131](https://doi.org/10.26820/recimundo/7.(2).jun.2023.117-131)
- Powers, F., E., y Moore, R., L. (2023). Organizational analysis in preparation for LMS change: A narrative case study. *TechTrends*, 67, 133–142. https://digitalcommons.odu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1213&context=stempes_fac_pubs
- Pranitasari, D. (2022). Development of work engagement model based on organizational culture method. *International Journal of Instruction*, 15(2), 861-884. <https://doi.org/10.29333/iji.2022.15247a>
- Ramírez-Martínez, D., M., Palacios-Chavarro, J., A., y Castellanos-Domínguez, O., F. (2019). Análisis comparativo de la productividad académica de ciencias sociales, humanidades e ingeniería y tecnología. *Revista Prima Social*, 27(4), 21-39. <https://latinjournal.org/index.php/ipsa/article/view/1387>
- Ramírez-Méndez, G., G., Magaña-Medina, D., E., y Ojeda-López, R., N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(20), 189-290. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Rivas, R. D. (2019). El humanismo ante los desafíos actuales: Una mirada desde la antropología. *Revista de Museología "Kóot"* (10), 192–203. <https://doi.org/10.5377/koot.v0i10.6705>

Información adicional

redalyc-journal-id: 6558



Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=655881067002>

Cómo citar el artículo

Número completo

Más información del artículo

Página de la revista en redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante
Infraestructura abierta no comercial propiedad de la
academia

Rodolfo Jiménez-León, Edith Juliana Cisneros Chacón

**Liderazgo educativo basado en productividad académica:
Revisión sistemática de la literatura
Educational Leadership based on Academic Productivity,
Systematic Review of the Literature**

Revista Política, Globalidad y Ciudadanía

vol. 10, núm. 20, p. 17 - 45, 2024

Universidad Autónoma de Nuevo León, México

revista.politicas@uanl.mx

ISSN-E: 2395-8448

DOI: <https://doi.org/10.29105/rpgyc10.20-282>