

ARTÍCULOS

Competencias gerenciales y compromiso del personal en las visiones institucionales en educación superior

Managerial competences and employee commitment in institutional visions in higher education

Eira Analuisa Maldonado Mesta

ORCID: 0000-0002-1613-4842, eira.maldonado.mesta@gmail.com

Facultad de Contaduría Pública y Administración (FACPYA),
Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)

Paula Villalpando Cadena

ORCID: 0000-0001-9177-4607, paula.villalpandocd@uanl.edu.mx

Facultad de Contaduría Pública y Administración (FACPYA),
Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)

Alfonso López Lira-Arjona

ORCID: 0000-0002-3688-2215, alfonso.lopezlr@uanl.edu.mx

Facultad de Contaduría Pública y Administración (FACPYA),
Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)

Jesús Solís González

ORCID: 0000-0002-9551-1051, jesus.solis@uanl.mx

Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano (FTSYDH),
Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)

Recepción: 03/02/24. Aceptación: 26/06/24. Publicación: 04/03/25.

RESUMEN

La medición de la calidad en la educación superior en México se puede concebir a partir del cumplimiento de su visión institucional, el cual implica factores como las competencias gerenciales de los directivos y el compromiso del personal. El presente estudio analiza el impacto de ambos factores en el cumplimiento de la visión educativa de 174 instituciones públicas mexicanas de educación superior. Mediante el método estadístico de regresión lineal múltiple, los resultados señalan que tanto las competencias gerenciales de los directivos como el compromiso del personal tienen un impacto positivo significativo en el cumplimiento de las visiones institucionales en la educación superior mexicana.

PALABRAS CLAVE

competencias gerenciales, compromiso del personal,
visiones educativas

ABSTRACT

In Mexico, higher education quality could be conceived through the fulfillment of an institution's educational vision. Such a fulfillment implies factors as managerial competences of the directors and employee commitment. This study analyzes the impact of both factors on educational vision's fulfillment of 174 higher education public institutions in Mexico. Using the statistical method of multiple linear regression, the results indicate that both the managerial competences of the directors and the employee commitment have a significant positive impact on the fulfillment of institutional visions in Mexican higher education.

KEYWORDS

managerial competences, employee commitment,
educational visions

Introducción

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la educación proporciona a las personas las capacidades, conocimientos y herramientas necesarias para enfrentar los desafíos que se les presenten en su proyecto de vida; asimismo, les permite contribuir con su sociedad, economía y cultura para consolidar la paz, suprimir la pobreza e inducir al desarrollo sostenible.

La misma UNESCO considera que el acceso a la educación debe estar acompañado de la calidad, lo que se pone de manifiesto en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible declarada por la Organización de las Naciones Unidas en 2015, donde el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 4: Educación de Calidad, establece la necesidad de garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover las oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos (UNESCO, 2023).

En este mismo orden y dirección, el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 de México establece la necesidad de garantizar el derecho a la educación laica, gratuita, incluyente, pertinente y de calidad en los niveles educativos básico, medio-superior y superior impartidos en toda la República mexicana (Presidencia de la República, 2019).

Es oportuno precisar que esta investigación se centra en la educación de nivel superior, pues se considera que los egresados de este nivel educativo son más productivos y tienen mayor participación en procesos políticos y sociales, lo que contribuye a mejorar el bienestar del país (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior [ANUIES], 2018). Por esta razón, se asume la importancia de incrementar el acceso equitativo de las personas a una educación superior de mejor calidad, por lo que resulta pertinente describir la situación actual que guarda la calidad de la oferta educativa de las instituciones de educación superior (IES) en México.

Las IES mexicanas buscan obtener el reconocimiento de la calidad de sus programas educativos mediante su acreditación por organismos evaluadores, como los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior AC (CIEES), el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior AC (COPAES) y el Sistema Nacional de Posgrado del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) (Solís-González y Rositas-Martínez, 2016). No obstante, los resultados de los indicadores señalan que no ha sido posible asegurar a todos los estudiantes la realización de sus estudios profesionales en programas educativos de buena calidad. A modo de ejemplo se cita que, en enero de 2018, únicamente un 16.8% del total de las IES activas en el país contó con programas acreditados de técnico superior universitario y licenciatura. Asimismo, solamente un 17.5% de un total de 26,560 programas evaluables tuvo reconocimiento de calidad (ANUIES, 2018).

Ante este panorama negativo de la calidad educativa de las IES en México, y en relación con la Declaración de Incheon para la Educación 2030, donde se manifiesta que, "si se mantienen

los ritmos actuales de avances, muchos de los países más rezagados no alcanzarán las nuevas metas en 2030" (UNESCO, 2016, p. 25), es necesario realizar cambios estructurales en las instituciones que permitan a la población mexicana aspirar a mejores niveles de desarrollo y bienestar (ANUIES, 2018). Entre estas instituciones se encuentran las IES, las cuales deberán enfocar su visión en brindar servicios de mayor calidad a todos los ciudadanos, para contribuir a la transformación del país y el bienestar de sus habitantes.

Con el propósito de cumplir su visión educativa, las IES desarrollan dos tipos de capacidades: académicas y de gestión. De acuerdo con Zambrano Elizondo (2017), la gestión se considera una actividad sustantiva de las IES. Existen evidencias que demuestran que los modelos de gestión desarrollados por las IES inciden en el desarrollo del proceso académico, lo que resulta en la calidad educativa. Por lo tanto, las funciones adjetivas y sustantivas forman parte de un proceso integral que conduce al desarrollo de la institución en docencia, investigación y extensión. Por ello es relevante investigar los factores de la gestión institucional que contribuyen a mejorar el desempeño de las IES en cuanto al cumplimiento de sus objetivos y, de esta forma, alcanzar su visión educativa.

Uno de los factores de la gestión institucional que han despertado un mayor interés en las investigaciones sobre el sector educativo son aquellos relacionados con los recursos humanos (Pedraza Melo y González Cisneros, 2021), puesto que son éstos los que gestionan y ejecutan los procesos para lograr resultados educativos adecuados, es decir, representan un factor clave que debe ser valorado por las organizaciones, ya que sus competencias, satisfacción, compromiso y motivación mejoran el desempeño institucional (Barkat et al., 2018; Linda y Fitria, 2019).

Por lo anterior, surge la intención de realizar esta investigación cuyo propósito es responder a la pregunta sobre cuáles son los factores de gestión del recurso humano que inciden en el cumplimiento de los objetivos alineados con las visiones educativas declaradas por las IES públicas en México. Este trabajo podrá ser la base para que las IES realicen las adecuaciones pertinentes en la gestión de sus recursos humanos, con el propósito de atender los requerimientos actuales en torno a la educación. Con ello se beneficiará tanto la comunidad educativa como la sociedad, al recibir servicios de educación superior de mejor calidad.

Marco teórico

Visiones educativas

En el ámbito educativo, la declaración de la visión define el futuro deseado por la propia institución y cómo ésta quiere ser percibida por la comunidad educativa y la sociedad. Establecer una visión ayuda a las IES a determinar cómo proveerán los servicios educativos en el futuro, qué características tendrán en cada una de sus partes y cómo realizarán sus

funciones (Universidad Autónoma de Nuevo León [UANL], 2019). El logro de la visión educativa se mide a través del cumplimiento de los objetivos establecidos por la institución para el corto, mediano y largo plazo. Los objetivos institucionales declarados por las IES se desprenden de los servicios educativos que ellas ofrecen, los cuales deben conjugar tres funciones principales que, de acuerdo con Loera Suárez et al. (2021), son la formación integral, la investigación y el compromiso con la sociedad.

Si se consideran los desafíos de la educación en las últimas décadas, se advierte un incremento en la necesidad de las IES de conocer y atender los requerimientos de sus partes interesadas, lo cual se ha convertido en un requisito esencial para su desempeño y supervivencia y relevante para la sociedad en general, ya que influye en los objetivos de la educación superior (Langrafe et al., 2020); por lo tanto, esta variable se puede fundamentar en la teoría de las partes interesadas.

En la literatura se encuentran diversos trabajos de investigación aplicada donde se demuestra el impacto positivo que tiene la declaración de la visión institucional como guía para la consecución de los objetivos propuestos por las organizaciones. A modo de ejemplo, Lynn y Kalay (2015) exploraron el impacto de la claridad de la visión en el desempeño de equipos de trabajo en una institución académica de Estados Unidos con resultados positivos. De igual manera, Gulati et al. (2016) evaluaron la relación entre las declaraciones de visión y el desempeño organizacional en hospitales en Estados Unidos con resultados parcialmente positivos. Por último, García Guiliány et al. (2022) determinaron los elementos de la filosofía de gestión que constituyen el soporte de la competitividad en empresas de construcción en Colombia, donde encontraron que la misión es la que mayormente contempla la gestión como soporte de la competitividad de las empresas estudiadas, seguida por la visión.

Competencias gerenciales de los directivos

De acuerdo con Baik et al. (2020), la manera en que se gestionan las organizaciones incide en su éxito o fracaso y los responsables de la gestión son los directivos; por lo tanto, los conocimientos y destrezas de los directivos pueden facilitar o dificultar el desempeño de la organización (Claus y Wiese, 2019), lo que a su vez lleva a la consolidación, o no, de la visión establecida por ella. Lo anterior se fundamenta en la teoría de las capacidades dinámicas. Zhou et al. (2019) y Sunder et al. (2019) reafirman que estas capacidades se logran por medio del liderazgo de quienes dirigen la organización, lo cual reside en los equipos gerenciales fundamentalmente.

En el ámbito educativo, las competencias gerenciales de los directivos se definen como la “capacidad del directivo docente para lograr un rendimiento efectivo o superior en su trabajo de gestionar o dirigir los asuntos de su institución educativa. Incluye: habilidades, conocimientos, actitudes y comportamiento” (Iglesias, 2013, p. 224). Al respecto de la participación

de los directivos para contribuir a la calidad educativa —uno de los factores de la visión de las IES—, los resultados de Iglesias (2013) arrojan que el factor que más aporta a la calidad es el de las habilidades de comunicación, que pertenece a la competencia gerencial de los directivos de instituciones de educación privadas de Colombia. De igual manera, pero en un contexto diferente al educativo, Ahmad y Ahmad (2021) examinaron la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño de las pequeñas y medianas empresas de los sectores industrial, agrícola y de servicios en Pakistán, con resultados positivos.

A pesar de los resultados positivos antes expuestos, con frecuencia las organizaciones se enfrentan a que las competencias gerenciales de sus directivos no sean las adecuadas para el logro de los objetivos estratégicos planteados, lo que lleva al fracaso en el logro de la visión establecida por la organización (Medina Elizondo et al., 2012). De lo anterior se desprende la siguiente hipótesis:

- H_1 : Las competencias gerenciales de los directivos inciden positivamente en el cumplimiento de las visiones educativas de las IES públicas mexicanas.

Compromiso del personal

El compromiso del personal se define como el nivel de apego a la organización, distinguido por una profunda creencia y aceptación de sus objetivos, así como por la voluntad de realizar un esfuerzo considerable por la organización y un fuerte deseo de continuar perteneciendo a ella (Mowday et al., 1979). Con base en lo anterior, se podría considerar que el compromiso tiene un impacto dual, puesto que es importante tanto para los empleados como para las organizaciones, al influir en la eficacia organizacional y en el bienestar de los empleados.

La fundamentación teórica de esta variable en la teoría basada en el conocimiento reside en el hecho de que, si consideramos que el conocimiento se produce y almacena en el personal, éste se convierte en el principal activo de la empresa y en donde se centra el máximo potencial para lograr que la organización desarrolle con éxito su visión, mientras que el papel de las empresas se centra en el establecimiento de estrategias adecuadas para que los trabajadores se muestren cooperantes, con el fin de integrar el conocimiento que poseen y aplicarlo a la transformación de entradas en salidas (Caputo et al., 2019).

Aun cuando el compromiso del personal ha sido considerablemente estudiado en el ámbito organizacional, se encontró escasa literatura y resultados contradictorios en relación con el impacto de esta variable en el cumplimiento de las visiones en el ámbito educativo. A modo de ejemplo, Kang et al. (2020) examinaron el efecto de la visión organizacional percibida en el compromiso del personal del área de enfermería en un hospital de Corea del Sur, donde encontraron una correlación significativa. Sin embargo, Pedraza Melo y González Cisneros (2021) examinaron la relación entre el compromiso del personal y el desempeño organizacional de instituciones educativas mexicanas de nivel medio con resultados no

Tabla 1
Ítems de las variables cuantitativas

Variable	Ítems	Referencias
Competencias gerenciales de los directivos	Los directivos: 1. Establecen controles eficientes para el desarrollo de la institución 2. Toman decisiones de alto impacto 3. Muestran liderazgo 4. Participan para mejorar los servicios brindados	Allredge y Nilan (2000) Hernaus et al. (2012) Iglesias (2013)
Compromiso del personal	El personal: 1. Trabaja para lograr el éxito futuro de la institución 2. Expresa sus ideas para lograr los objetivos de la institución 3. Desarrolla nuevas habilidades para desempeñarse en la institución 4. Utiliza los recursos de la institución de manera eficiente	Meyer y Herscovitch (2001) Popli y Rizvi (2016)
Visiones educativas	Con respecto a los siguientes ítems, evaluar el porcentaje de cumplimiento establecido por la institución en su plan de desarrollo: 1. Satisfacción de los empleadores 2. Satisfacción de los egresados 3. Satisfacción de los estudiantes 4. Programas educativos evaluables acreditados nacionalmente 5. Profesores con reconocimiento de Perfil Deseable por parte del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) 6. Profesores de tiempo completo adscritos al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) 7. Cuerpos académicos consolidados 8. Actividades de formación integral realizadas 9. Proyectos de extensión realizados 10. Implementación del modelo de Responsabilidad Social Universitaria	Plan de desarrollo de: UANL (2022); Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional ([IPN] 2021); Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo (2019); Instituto Tecnológico de Delicias (2019); Universidad Politécnica de Chiapas (2021); IPN (2021), y Universidad Tecnológica de Tecámac (2020).

Fuente: elaboración propia basada en la literatura previa citada.

significativos. De los razonamientos que se han venido realizando se desprende la segunda hipótesis:

- H₂: El compromiso del personal incide positivamente en el cumplimiento de las visiones educativas de las IES públicas mexicanas.

Método

Con el propósito de dar respuesta a la pregunta de investigación se estableció un diseño de investigación con enfoque cuantitativo y de tipo explicativo, ya que se explica la relación causal de las competencias gerenciales de los directivos y el compromiso del personal con el cumplimiento de las visiones educativas. Asimismo, se trata de una investigación con diseño

no experimental y transeccional, puesto que la recolección de datos se realizó únicamente durante el año 2022 (Hernández Sampieri et al., 2014).

La población objeto del estudio son las IES públicas mexicanas, cuyo número ascendía a 1,060 a nivel nacional para el ciclo 2021-2022 (ANUIES, 2022). Por otro lado, mediante un muestreo no probabilístico por cuotas se determinó una muestra de 174 IES públicas mexicanas asociadas a la ANUIES cuya selección se debe a que entre los requisitos para pertenecer a la ANUIES se encuentran algunos considerados en la operacionalización de la variable dependiente. Los sujetos de estudio fueron las personas a cargo de la planeación o calidad, que se eligieron porque son quienes coordinan la elaboración y el seguimiento del Plan de Desarrollo Institucional de cada IES, documento en el cual se plasma la visión educativa de la institución (Hernández Sampieri et al., 2014).

La recolección de datos se realizó mediante una encuesta que contiene un total de ocho preguntas de control y dieciocho preguntas cuantitativas. Los ítems de las variables cuantitativas se presentan en la tabla 1 (p. 6).

Las variables cuantitativas se contestaron de acuerdo con la percepción de los participantes, considerando una escala Likert de siete niveles, con el valor (1) como totalmente en desacuerdo hasta el valor (7) como totalmente de acuerdo.

En cuanto al perfil de las IES, se obtuvo una participación del 74.7% con respecto al total de IES invitadas. La mayoría de las instituciones, con un 23.8%, pertenecen al subsistema educativo de las unidades federales del Tecnológico Nacional de México (TECNM), seguidas de un 20% que se clasifican como universidades públicas estatales. Asimismo, participaron unidades descentralizadas del TECNМ, con un 14.6% y un 12.3% son universidades tecnológicas. El resto de las IES participantes, que representan el 29.2%, se clasifican en algún otro subsistema educativo.

Ahora bien, el tamaño de las IES se evaluó con base en la cantidad de empleados y la cantidad de estudiantes. Con respecto a la primera, el 55.38% de las IES se clasificaron como instituciones pequeñas, el 33.85% como medianas y únicamente el 10.77% como grandes. En relación con la cantidad de estudiantes, el 15.38% se clasificaron como instituciones pequeñas; la mayoría de las IES, con un 76.92%, manifestaron ser de tamaño mediano, y solamente el 7.69% se clasifican como instituciones de gran tamaño.

A su vez, se solicitó a las IES informar sobre la cantidad de programas educativos (PE) que actualmente imparten a sus estudiantes y que se encuentran acreditados por organismos evaluadores de la calidad educativa en México. Los datos recopilados indican que únicamente el 28.46% de las IES tienen el 100% de sus PE acreditados, seguido por el 40%, que manifestaron tener más del 50% de sus PE acreditados; el 24.61% de ellas indicaron tener el 50% o menos de sus PE acreditados; 4.6% señalaron que ninguno de los PE que imparten cuenta

Tabla 2
Coefficientes Alfa de Cronbach

Variable	No. ítems	Alfa de Cronbach
Competencias gerenciales de los directivos	4	.890
Compromiso del personal	4	.891
Visiones educativas	10	.902

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento diseñado y procesados en el programa SPSS STATISTICS.

Tabla 3
Supuesto de normalidad de los datos de las variables del estudio

		Residual no estandarizado
N		130
Parámetros normales ^{a, b}	Media	.0000000
	Desv. Desviación	.73381130
Máximas diferencias extremas	Absoluto	.071
	Positivo	.068
	Negativo	-.071
Estadístico de prueba		.071
Sig. Asintótica (bilateral)		.189 ^c

^a La distribución de prueba es normal. ^b Se calcula a partir de datos. ^c Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento diseñado y procesados en el programa SPSS Statistics.

con esta distinción de calidad educativa, y 2.3% no presentaron información sobre la acreditación de los PE que imparten.

Con respecto al perfil de los participantes, se observó una distribución equitativa de la muestra, al ser el 53.08% del género masculino y el 46.92% del género femenino. Poco más de la mitad, con un 59.23%, tiene entre 41 y 60 años, seguido de un 35.38% con edades entre 21 y 40 años, y únicamente un 5.38% pertenece a la población que tiene de 60 años de edad en adelante. El nivel académico de los participantes es alto: destaca un 23.85% con estudios de doctorado y más de la mitad, 56.15%, con estudios de maestría; el 20% restante tiene estudios de licenciatura. En cuanto al desempeño laboral, la mayoría de los participantes, con el 67.69%, trabajan en el área de planeación y el 25.38% en el área de calidad; el 6.92% manifestó trabajar en otra área de la IES.

Resultados

La confiabilidad del instrumento empleado en la investigación se analizó mediante el Alfa de Cronbach. Los resultados de la tabla 2 indican que, efectivamente, los ítems de cada variable

Tabla 4
Resultados del análisis de la regresión lineal múltiple

Parámetro	R ²	Durbin-Watson	F	SIG	VIF	β CGD	β COM
	.515	2.197	69.531	.000	2.685	.467	.294

R²: coeficiente de determinación ajustado, F: estadístico F para prueba de hipótesis, SIG: significancia,

VIF: Índice de inflación de la varianza, β: coeficiente de regresión β estandarizado.

Fuente: elaboración propia con datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento diseñado y procesados en el programa SPSS Statistics.

Tabla 5
Comprobación de hipótesis

Hipótesis	β	SIG	Resultados
H ₁ : Las competencias gerenciales de los directivos inciden positivamente en el cumplimiento de las visiones educativas de las IES públicas mexicanas.	.467	.000	Aceptada
H ₂ : El compromiso del personal incide positivamente en el cumplimiento de las visiones educativas de las IES públicas mexicanas.	.294	.000	Aceptada

Fuente: elaboración propia.

reflejan la dimensión investigada, es decir, se demostró la confiabilidad del instrumento, puesto que se obtuvieron valores del coeficiente entre .890 y .902. De acuerdo con Rositas Martínez (2014), los valores aceptables del Alfa de Cronbach oscilan entre 0.70 y 0.90.

Con respecto a la estadística inferencial de los datos, se analizó la normalidad de los datos recopilados mediante la prueba no paramétrica de bondad de ajuste de Kolmogórov-Smirnov. El supuesto para una distribución normal se observa cuando el valor p es > 0.05 (Mooi y Sarstedt, 2011). En la tabla 3 (p. 8) se presentan los resultados de la prueba de normalidad, donde se aprecia que el valor de la significancia asintótica (p) es de .189; por lo tanto, los datos presentan una distribución normal.

Debido a que la distribución de los datos resultó ser normal, la relación causal entre las dos variables independientes sobre la variable dependiente se analizó con el método estadístico de regresión lineal múltiple por medio del programa estadístico para ciencias sociales IBM SPSS Statistics 26. En la tabla 4 se presentan los resultados de la regresión.

Con base en los resultados de la tabla 4, se puede comprobar que las dos variables independientes propuestas en el presente estudio presentan incidencia positiva y significativa sobre la variable dependiente. Respalda la hipótesis 1, la incidencia de las CGD (competencias gerenciales de los directivos) sobre el cumplimiento de los objetivos alineados a las visiones educativas de las IES públicas mexicanas asociadas a la ANUIES se pudo probar con un coeficiente de regresión β de 0.467 (p < 0.05), considerado como impacto fuer-

te; mientras que, para la hipótesis 2, la incidencia del COM (compromiso del personal) sobre el cumplimiento de los objetivos alineados a las visiones educativas de estas instituciones se probó con un coeficiente de regresión β de 0.294 ($p < 0.05$), considerado como impacto importante (Rositas Martínez, 2009).

Finalmente, se concluye que el cumplimiento de los objetivos alineados a las visiones educativas de las ies participantes se puede explicar con estos dos factores del capital humano, ya que la R^2 obtenida es del 51.5%; por lo tanto, se confirman como aceptadas la hipótesis 1 y la hipótesis 2 del presente estudio (tabla 5, p. 9).

Discusión y conclusiones

Para el cumplimiento de las visiones educativas de las IES públicas, diversos factores coadyuvan mediante indicadores y métricas de cumplimiento. En esta investigación se empleó el método científico para responder a la pregunta acerca de cuáles son los factores de gestión del recurso humano que inciden en el cumplimiento de los objetivos alineados con las visiones educativas declaradas por las IES públicas en México.

Para responder esta pregunta fue necesario, primero, investigar el contexto actual de la educación superior en el país. Posterior a esto, se eligieron y fundamentaron, teóricamente y con investigaciones aplicadas, dos variables independientes: las competencias generales de los directivos y el compromiso del personal, así como una variable dependiente: el cumplimiento de las visiones educativas. Con el análisis de la información recabada se postularon dos hipótesis a comprobar, así como la integración y validación de un instrumento de medición que se aplicó a un total de 174 IES públicas mexicanas.

Con los datos recabados y utilizando el método estadístico de regresión lineal múltiple fue posible probar las hipótesis del estudio. De manera específica, las competencias generales de los directivos presentaron un impacto considerable hacia el cumplimiento de las visiones educativas, mientras que el compromiso del personal tuvo un impacto moderado en la mencionada variable dependiente. Cabe señalar que ambos factores resultaron significativos, por lo que las hipótesis estipuladas para el presente estudio se aceptaron.

Al considerar las competencias gerenciales, la literatura señala que la alta dirección es responsable de visualizar y definir el futuro de las organizaciones desde una perspectiva holística del presente y futuro. Más aún, para un desempeño positivo se requiere de competencias orientadas al cambio, por lo que la aportación de esa variable es relevante en el cumplimiento de las visiones institucionales (Anzengruber et al., 2017).

En cuanto al compromiso del personal, éste ha sido vinculado positivamente con el resultado a nivel individual del personal (Chen et al., 2006); más aún, se ha relacionado con el desempeño organizacional (Chughtai y Zafar, 2006; Yahaya y Ebrahim, 2016). Por lo tanto, su aportación al cumplimiento de la visión institucional es significativa, lo cual implica

que mientras exista un mayor compromiso del personal en las instituciones educativas, habrá mayor probabilidad de logro de la visión institucional a partir del desempeño de los colaboradores.

Los resultados presentan una aportación relevante para el sector de la educación superior pública. Si bien existen investigaciones que soportan el efecto de ambas variables en el desempeño organizacional y el cumplimiento de estrategias, la incorporación de un contexto educativo sirve de complemento para la discusión de esas relaciones positivas.

En lo que respecta a las limitaciones de la investigación, se puede citar la escasez de literatura sobre las variables del estudio en el ámbito educativo y que no fue posible tener acceso personal a los participantes, debido a que la recolección de datos se llevó a cabo durante la pandemia del COVID-19. Finalmente, para investigaciones futuras, se sugiere realizar una comparativa con instituciones de educación superior privadas, así como con instituciones de otros países en las que se analice el contexto particular. De igual forma, se recomienda incorporar otras variables que pudieran contribuir en la explicación del modelo sobre el cumplimiento de las visiones educativas de las IES.

Referencias

- Ahmad, I. y Ahmad, S. B. (2021). Effect of managerial skills on the performance of small- and medium-sized enterprises: a case study in Pakistan. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 161-170. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO4.0161>
- Allredge, M. E. y Nilan, K. J. (2000). 3m's leadership competency model: an internally developed solution. *Human Resource Management*, 39(2-3), 133-145. [https://doi.org/10.1002/1099-050X\(200022/23\)39:2/3%3C133::AID-HRM4%3E3.o.CO;2-8](https://doi.org/10.1002/1099-050X(200022/23)39:2/3%3C133::AID-HRM4%3E3.o.CO;2-8)
- Anzengruber, J., Goetz, M., Nold, H. y Woelfle, M. (2017). Effectiveness of managerial capabilities at different hierarchical levels. *Journal of Managerial Psychology*, 32(2), 134-148. <https://doi.org/10.1108/JMP-12-2015-0451>
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (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.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/VISION_Y_ACCION_2030.pdf
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (2022). *Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior*. <http://www.anuies.mx/>
- Baik, B., Choi, S. y Farber, D. B. (2020). Managerial ability and income smoothing. *The Accounting Review*, 95(4), 1-22. <https://doi.org/10.2308/accr-52600>
- Barkat, W., Beh, L. S., Ahmed, A. y Ahmed, R. (2018). Impact of intellectual capital on innovation capability and organizational performance: an empirical investigation. *Serbian Journal of Management*, 13(2), 365-379. <https://doi.org/10.5937/sjm13-16997>

- Caputo, F., Garcia-Perez, A., Cillo, V. y Giacosa, E. (2019). A knowledge-based view of people and technology: directions for a value co-creation-based learning organisation. *Journal of Knowledge Management*, 23(7), 1314-1334. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2018-0645>
- Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional (2021). *Programa Institucional 2021-2024*. Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional. CINESTAV. https://transparencia.cinvestav.mx/UNIDADENLACE2010/ProgramaInstitucional2021_2024.pdf
- Chen, J.-C., Silverthorne, C. y Hung, J.-Y. (2006). Organization communication, job stress, organizational commitment, and job performance of accounting professionals in Taiwan and America. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(4), 242-249. <https://doi.org/10.1108/01437730610666000>
- Chughtai, A. A. y Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers. *Applied HRM RESEARCH*, 11(1), 39-64. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=e161535a799a2693d94bo497d7045bo518a10bef>
- Claus, A. M. y Wiese, B. (2019). Development and test of a model of interdisciplinary competencies. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(2), 191-205. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1567491>
- García Guiliany, J., Paz Marcano, A. y Suárez Barros, H. (2022). Elementos de la Filosofía de Gestión que sustentan la competitividad en empresas del sector construcción. *Revista de Ciencias Sociales*, xxviii(5), 184-197. <https://doi.org/10.31876/rsc.v28i.38155>
- Gulati, R., Mikhail, O., Morgan, R. O. y Sittig, D. F. (2016). Vision statement quality and organizational performance in U.S. hospitals. *Journal of Healthcare Management*, 61(5), 335-350. <http://dx.doi.org/10.1097/00115514-201609000-00007>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Hernaus, T., Pejić Bach, M. y Bosilj Vukšić, V. (2012). Influence of strategic approach to bpm on financial and non-financial performance. *Baltic Journal of Management*, 7(4), 376-396. <https://doi.org/10.1108/17465261211272148>
- Iglesias, E. (2013). *La competencia gerencial, el sentido de pertenencia y el compromiso organizacional de los directivos docentes de la educación privada de Medellín y su relación con la calidad institucional y la calidad de la gestión, en 2011*. [Tesis de doctorado, Universidad de Montemorelos]. <https://1library.co/document/y814mkoz-competencia-pertenencia-compromiso-organizacional-directivos-educacion-medellin-institucional.html>

- Instituto Politécnico Nacional (2021). *Actualización del Programa de Desarrollo Institucional 2019-2024*. IPN. <https://www.aplicaciones.abogadogeneral.ipn.mx/PDFS/Programas/PDI2021.pdf>
- Instituto Tecnológico de Delicias (2019). *Programa de Desarrollo Institucional 2019-2024*. ITD. https://www.tecnm.mx/menu/conocenos/PDI-TecNM-2019-2024_20oct2020.pdf
- Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo (2019). *Programa de Desarrollo Institucional 2019-2024*. ITESA. https://padres.itesa.edu.mx/pdf/PIID_2019-2024.pdf
- Kang, Y.-H, Lee, E.-H. y Kang, K.-H. (2020). Effects of organizational socialization, perceived organizational vision and attitude toward organizational change on organizational commitment of general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(5), 468-477. <https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.5.468>
- Langrafe, T. de F., Barakat, S. R., Stocker, F. y Gama Boaventura, J. M. (2020). A stakeholder theory approach to creating value in higher education institutions. *The Bottom Line*, 33(4), 297-313. <https://doi.org/10.1108/BL-03-2020-0021>
- Linda, M. R. y Fitria, Y. (2019). The effect of intellectual capital on job satisfaction on bank employees. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 35(19), 1244-1265. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8363844.pdf>
- Loera Suárez, V., López Lira, N. y Fonseca Moreno, J. (2021). Instituciones de Educación Superior en la formación de capacidades para el desarrollo. *Vinculatégica EFAN*, 7(2), 769-780. <https://doi.org/10.29105/vtga7.1-141>
- Lynn, G. S. y Kalay, F. (2015). The effect of vision and role clarity on team performance. *Journal of Business, Economics & Finance*, 4(3), 473-499. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/374514>
- Medina Elizondo, M., Armenteros Acosta, M. del C., Guerrero Ramos, L. y Barquero Cabrero, J. D. (2012). Las competencias gerenciales desde una visión estratégica de las organizaciones: un procedimiento para su identificación y evaluación del desempeño. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 5(2), 79-100. <https://ssrn.com/abstract=1953541>
- Meyer, J. P. y Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Mooi, E. y Sarstedt, M. (2011). *A concise guide to market research. The process, data, and methods using IBM SPSS Statistics*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-12541-6>
- Mowday, R. T., Steers, R. M. y Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2016). *Education 2030. Incheon Declaration and Framework for Action for the implementation of Sustainable Development Goal 4*. UNESCO. https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/education-2030-incheon-framework-for-action-implementation-of-sdg4-2016-en_2.pdf
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2023). *Education transforms lives*. UNESCO, sp. <https://es.unesco.org/themes/education>
- Pedraza Melo, N. A. y González Cisneros, A. L. (2021). Capital humano, aprendizaje, satisfacción y compromiso en el desempeño de instituciones educativas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(96), 1019-1040. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.3>
- Popli, S. y Rizvi, I. A. (2016). Drivers of employee engagement: the role of leadership style. *Global Business Review*, 17(4), 965-979. <https://doi.org/10.1177/0972150916645701>
- Presidencia de la República (12 de julio de 2019). Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024. *Diario Oficial de la Federación*, (12), ed. mat., 8-33. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019#gsc.tab=0
- Rositas Martínez, J. (2009). Factores críticos de éxito en la gestión de calidad total en la industria manufacturera mexicana. *Ciencias UANL*, XII(2), 181-193. <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/2017>
- Rositas Martínez, J. (2014). Los tamaños de las muestras en encuestas de las ciencias sociales y su repercusión en la generación del conocimiento. *Innovaciones de Negocios*, 11(22), 235-268. <https://doi.org/10.29105/rinn1.22-4>
- Solís-González, J. y Rositas-Martínez, J. (2016). Nivel de adecuación de los sistemas de gestión de calidad. *Vinculatégica EFAN*, 2(1), 1626-1647. <http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Revistas/R2/1626%20-%201647%20-%20Nivel%20de%20Adecuacion%20de%20los%20Sistemas%20de%20Gestion%20de%20Calidad%20%20ISO%209001%202015%20versus%20CIEES.pdf>
- Sunder M., V., Ganesh, L. S. y Marathe, R. (2019). Dynamic capabilities: a morphological analysis framework and agenda for future research. *European Business Review*, 31(1), 25-63. <https://doi.org/10.1108/EBR-03-2018-0060>
- Universidad Autónoma de Nuevo León (2019). *Reunión directiva 2019*. <https://www.uanl.mx/>
- Universidad Autónoma de Nuevo León (2022). *UANL Plan de Desarrollo Institucional 2022-2030*. UANL. <https://www.uanl.mx/wp-content/uploads/2022/11/plan-de-desarrollo-institucional-uanl-2022-2030-1.pdf>
- Universidad Politécnica de Chiapas (2021). *Programa Institucional de Desarrollo 2021-2025*. <https://2023.upchiapas.edu.mx/media/51/files/PIDE%202021%20-%202025.pdf>

- Universidad Tecnológica de Tecámac (2020). *Programa Institucional de Desarrollo 2020-2024*. UTT. https://uttecamac.edomex.gob.mx/sites/uttecamac.edomex.gob.mx/files/files/PDFs/DPL/PIDE_2020-2024_UT_TECAMAC.pdf
- Yahaya, R. y Ebrahim, F. (2016). Leadership styles and organizational commitment: literature review. *Journal of Management Development*, 35(2), 190-216. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2015-0004>
- Zambrano Elizondo, A. (2017). *Factores de impacto en las tecnologías de la información en la gestión de las instituciones de educación superior pública de México*. [Tesis de doctorado, UANL]. <http://eprints.uanl.mx/15356/1/1080246239.pdf>
- Zhou, S. S., Zhou, A. J., Feng, J. y Jiang, S. (2019). Dynamic capabilities and organizational performance: the mediating role of innovation. *Journal of Management & Organization*, 25(5), 731-747. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.20>