

El liderazgo directivo del rector y su influencia en el compromiso docente de instituciones educativas de Aguazul, Casanare¹

The directorial leadership of the rector and its influence on the teaching commitment of educational institutions of Aguazul - Casanare

A liderança gerencial do reitor e sua influência no compromisso docente das instituições de ensino de Aguazul - Casanare

Alba Luz Arenas Parada¹

Recibido: 19 de octubre de 2022

Aceptado: 10 de noviembre de 2022

Publicado: 30 de diciembre de 2022

Cómo citar este artículo:

Arenas Parada, A.L. (2022). El liderazgo directivo del rector y su influencia en el compromiso docente de instituciones educativas de Aguazul, Casanare.

Rastros Rostros, 24(2), 1-22.

doi: <https://doi.org/10.16925/2382-4921.2022.02.04>

Artículo de investigación del Proyecto "El liderazgo directivo del rector y su influencia en el compromiso docente de instituciones educativas de Aguazul, Casanare". De la universidad es Instituto Universitario Veracruzano de México. <https://doi.org/10.16925/2382-4921.2022.02.04>

¹ Doctor en Ciencias Administrativas, línea de investigación en educación. Magister en informática Educativa. Magister en Historia del Arte. Especialista en lúdica y recreación. Especialista en informática Educativa. Administradora de negocios internacionales. Licenciada en educación básica con énfasis artística. Instituto Universitario Veracruzano de México.

Correo electrónico: albaluzarenas26@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8527-9164>

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general el determinar la influencia del liderazgo directivo del rector sobre el compromiso docente de las instituciones educativas de Aguazul, Casanare; donde el tipo de investigación es básico o puro, el diseño es no experimental, de nivel explicativo con enfoque cuantitativo. La información se recabó por corte transversal, la muestra es de 134 docentes considerando tres instituciones (Camilo Torres Restrepo con 49, San Agustín con 43 y Jorge Eliecer Gaitán con 42) escogidos al azar. La técnica empleada es la encuesta y se aplica por medio de cuestionario como instrumento. Se analizaron los niveles de liderazgo considerados como adecuados para caracterizar al rector de cada institución, destacando la priorización de logro de objetivos y el compromiso con la entidad por medio de la medición del compromiso afectivo. Por tanto, se presenta la influencia del factor de liderazgo directivo

Palabras clave: Liderazgo directivo, logro de objetivos, objetivos estratégicos, compromiso de la entidad.

Abstract

The general objective of this research is to determine the influence of the director's leadership on the teaching commitment of the educational institutions of Aguazul, Casanare; where the type of research is basic or pure, the design is non-experimental, at an explanatory level with a quantitative approach, the information was collected by cross section, the sample is 134 teachers considering three institutions (Camilo Torres Restrepo with 49, San Agustín with 43 and Jorge Eliecer Gaitán with 42) chosen at random. The technique used is the survey and it is applied through a questionnaire as an instrument. The levels of leadership considered adequate to characterize the rector of each institution were analyzed, highlighting the prioritization of goal achievement and commitment to the entity through the measurement of affective commitment. Therefore, the influence of the managerial leadership factor is presented.

Keywords: Executive leadership, achievement of objectives, strategic objectives, commitment of the entity.

Resumo

O objetivo geral desta pesquisa é determinar a influência da liderança do diretor no compromisso docente das instituições de ensino de Aguazul - Casanare; onde o tipo de pesquisa é básico ou puro, o desenho não é experimental, em nível explicativo com abordagem quantitativa, as informações foram coletadas por corte transversal, a amostra é de 134 professores considerando três instituições (Camilo Torres Restrepo com 49, San Agustín com 43 e Jorge Eliecer Gaitán com 42) escolhidos ao acaso. A técnica utilizada é a survey e é aplicada por meio de um questionário como instrumento. Foram analisados os níveis de liderança considerados adequados para caracterizar o reitor de cada instituição, destacando-se a priorização do cumprimento de metas e comprometimento com a entidade por meio da mensuração do comprometimento afetivo. Para tanto, apresenta-se a influencia do fator liderança gerencial.

Palavras-chave: Liderança executiva, alcance de objetivos, objetivos estratégicos, comprometimento da entidade.

Introducción

En el sector educativo de Colombia, los rectores de las instituciones presentan una formación principalmente pedagógica y carecen de las habilidades directivas para conducir los destinos de una entidad, de forma gerencial y administrativa, lo cual hace difícil generar en el personal docente un nivel elevado de compromiso con la gestión y con el logro oportuno de los objetivos planteados en el proyecto educativo institucional (Salvador y Sánchez, 2018).

Por esa razón, la presente investigación tiene como principal objetivo el determinar la influencia del liderazgo directivo del rector sobre el compromiso docente de las instituciones educativas de Aguazul, Casanare. Al respecto Anahua, E. (2018), sostiene que los directivos constantemente adoptan decisiones, para lo cual se requiere una formación académica acorde a las exigencias de la dirección, pero también habilidades y destrezas relacionadas con el saber comunicarse con los demás, el generar un clima de trabajo adecuado, el impulsar el trabajo en equipo, el saber motivar a los subordinados, el generar compromiso del personal con la entidad, entre otros.

El incremento constante del nivel de competitividad y principalmente la existencia de clientes/usuarios cada vez más informados genera que sean más exigentes con la calidad del producto o servicio que demandan; por tanto, las organizaciones cada vez más requieren de directivos que tengan un perfil de líderes gerenciales, es decir, que no solamente tengan la formación profesional afín al cargo, sino cuenten con la capacidad de lograr influir en la motivación del personal, que existe una constante comunicación para que se fomente la existencia de un clima laboral armonioso (Daza, 2013).

Chiang; Gómez y Salazar (2014) resaltan que un líder directivo debe ser visionario, comunicador y estratega, ejecutor de estrategias, promotor de consensos, entre otros y, principalmente, lograr transmitir qué se espera de cada uno, que les permita cumplir con las tareas encargadas. Por otro lado, Sling (2019) desarrolló un trabajo descriptivo sobre la caracterización de diversas teorías administrativas que han influenciado y siguen incidiendo en la toma de decisiones de las organizaciones, donde refiere la existencia de 11 teorías, las cuales se organizan a partir de su temporalidad, de tal manera que la más reciente es la teoría contingencial que, según Dill, en 1980 (según Sling, 2019), quien sostiene que ningún enfoque de gestión se logra totalmente adaptar a una entidad, puesto que existen factores internos y externos que afectan de forma directa al enfoque utilizado; además señala que existen variables que inciden en la precisión de la estructura organizacional (tamaño de la entidad, tecnología utilizada y estilo de liderazgo); y que es prioritario saber adaptarse a los cambios. Por tanto, los procesos de la entidad se ajustan a las características del entorno, el adaptarse a las

contingencias. Se relaciona con la investigación, puesto que en el entorno educativo existen cambios con frecuencia, legales, tecnológicos y otros, que requieren que sus integrantes estén preparados para ello (Giraldo y Naranjo, 2014).

Mientras que referente al liderazgo, Reichers (1985) define el liderazgo como un arte, donde el líder busca influir sobre un conjunto de personas con la finalidad de que puedan esforzarse de forma voluntaria en el poder cumplir las metas propuestas.

Para Robbins (2004). define el liderazgo como "el proceso de influir sobre las actividades individuales y de grupo en la fijación o consecución de metas" (p. 220); se destaca también la definición proporcionada por Chiavenato (2000) quien precisa que el liderazgo es la influencia interpersonal que se ejerce en determinadas situaciones, que permita la consecución de objetivos.

De ahí la importancia de la investigación, puesto que resulta necesario determinar la influencia que pudiera existir del liderazgo directivo del rector en el compromiso docente de las instituciones educativas de Aguazul, Casanare; dicha información será proporcionada por los docentes, a través de la aplicación de instrumentos de preguntas cerradas con base en la escala de Likert. Ello permitió contar con los insumos para proponer unas sugerencias que le permitan contar con personal más comprometido con el colegio y con la mejora de los indicadores pedagógicos, que es uno de los principales objetivos regionales y nacionales (Mathieu y Zajac, 1990).

A partir de esa información surgió el objetivo general, que se resolvió por medio del enfoque metodológico cuantitativo, debido a que se midieron los fenómenos a través de la recolección y el análisis de datos obtenidos de las respuestas a las preguntas planteadas en la investigación y que permitió probar las hipótesis establecidas con base en patrones de comportamiento en la población. El diseño fue no experimental en la medida en que no se ejecutó ninguna intervención que requiriera ser medida. Para el análisis de los resultados, se utilizó el software estadístico SPSS versión 24,0; con respecto a las herramientas de medición de los datos, se utilizaron: tablas de frecuencia, diagramas de barras, coeficiente de correlación Rho de Spearman y regresión lineal simple (Sandoval, 2012).

En relación con la validación de los instrumentos, se hizo considerando el Criterio del Juicio de Expertos, cuyas valoraciones sugieren que los instrumentos son los adecuados para ser considerados en el trabajo de campo. Complementando ello, se encontró que la confiabilidad de los instrumentos, donde se hizo una prueba piloto con 20 docentes (más del 10% del tamaño de la muestra), se resalta que no hubo observaciones sobre la redacción de las preguntas de parte de los docentes, cuyas respuestas fueron analizadas por el coeficiente de fiabilidad Alpha de Cronbach, de donde se obtuvo un valor de 0,968 para la variable "Liderazgo directivo del rector".

Otro valor de Alpha de "Compromiso docente" de 0,834 y puesto que ambos valores son superiores a 0,80, se implica que son adecuados para ser considerados para el trabajo de campo (Aubert, 2014).

Tabla 1. Alpha de Cronbach de la variable "Liderazgo directivo del rector"

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,968	20

Fuente: elaboración propia.

Tabla 2. Alpha de Cronbach de la variable "Compromiso docente"

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,834	15

Resultados

Resultados de la variable independiente "Liderazgo directivo del rector"

Resultados por dimensión

Tabla 3. Relación con los subordinados

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	10,4%
Regular	43	32,1%
Alto	77	57,5%
Total	134	100,0%

Fuente: elaboración propia.

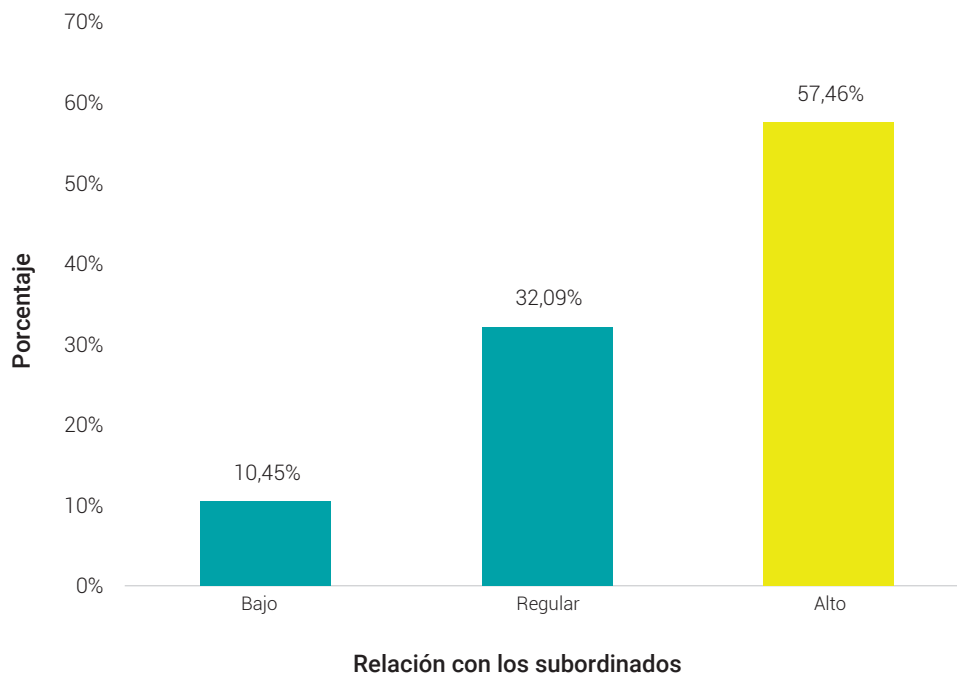


Figura 1. Relación con los subordinados

Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 3 y Figura 1 se presentan los resultados de la dimensión “Relación con los subordinados”, de donde el 57,5% de los docentes de las instituciones educativas de Aguazul, Casanare consideran que existe un nivel adecuado de relación entre los rectores y el personal a cargo, el 32,1% percibe que el nivel es regular y el 10,4% considera que es de nivel bajo.

Tabla 4. Priorización del logro de objetivos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	5,2%
Regular	34	25,4%
Alto	93	69,4%
Total	134	100,0%

Fuente: elaboración propia.

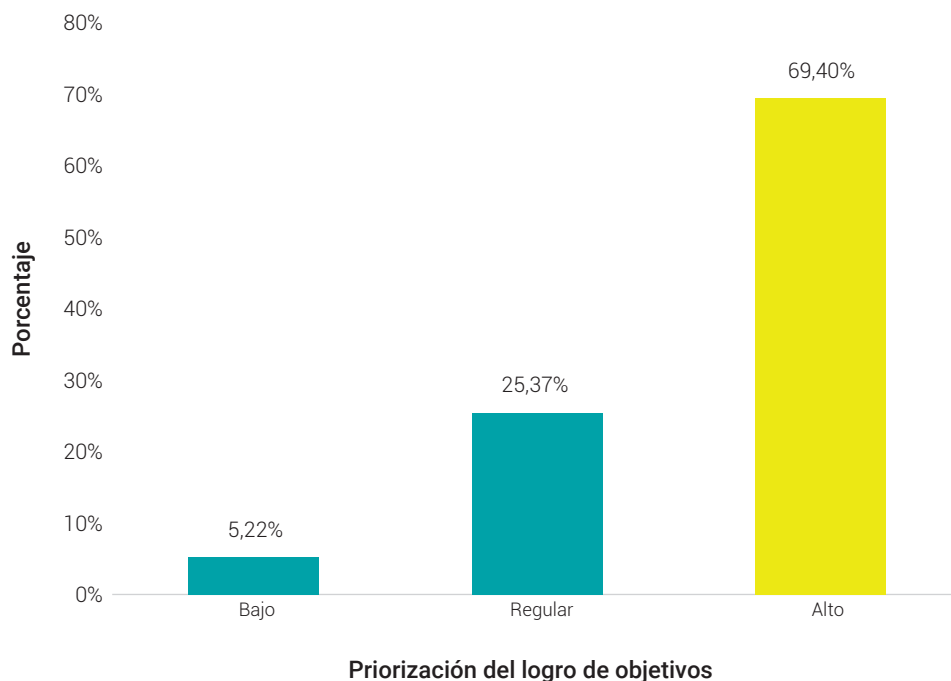


Figura 2. Priorización del logro de objetivos

Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 4 y Figura 2 se presentan los resultados de la dimensión “Priorización del logro de objetivos”, de donde el 69,4% de los docentes de las instituciones educativas de Aguazul, Casanare consideran que existe un nivel adecuado de priorización de lograr los objetivos institucionales en el rector, el 25,4% percibe que el nivel es regular y el 5,2% considera que es de nivel bajo.

Tabla 5. Propone e implementa alternativas de solución

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	11,2%
Regular	41	30,6%
Alto	78	58,2%
Total	134	100,0%

Fuente: Cuestionario “Liderazgo directivo del rector”

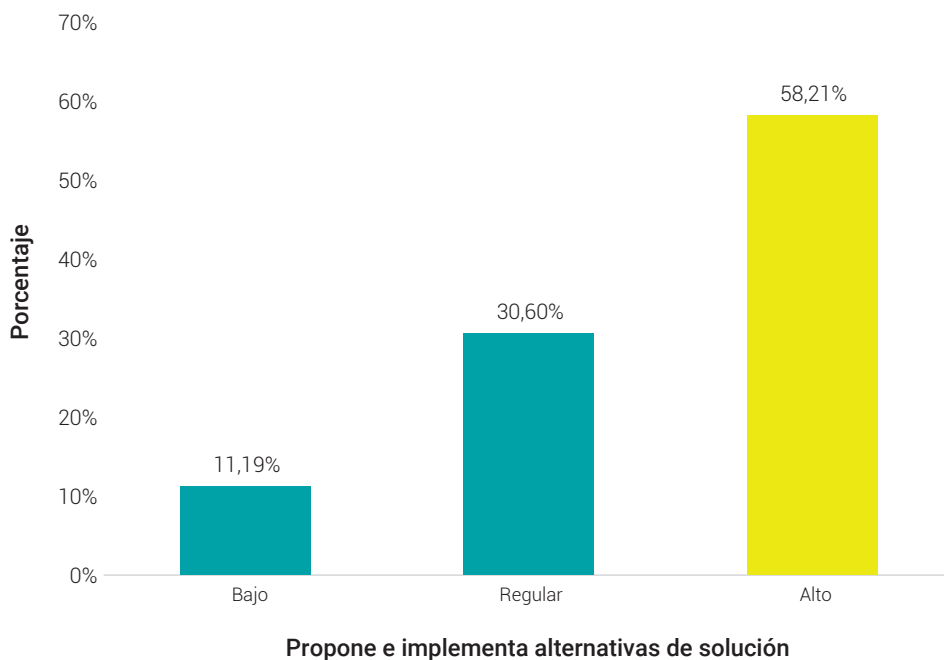


Figura 3. Propone e implementa alternativas de solución.

Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 5 y Figura 3 se presentan los resultados de la dimensión “Propone e implementa alternativas de solución”, de donde el 58,2% de los docentes de las instituciones educativas de Aguazul – Casanare consideran que existe un nivel adecuado para proponer e implementar alternativas para mejorar el servicio educativo en el rector, el 30,6% percibe que el nivel es regular y el 11,2% considera que es de nivel bajo.

Tabla 6. Inculca la visión institucional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	6,7%
Regular	32	23,9%
Alto	93	69,4%
Total	134	100,0%

Fuente: elaboración propia.

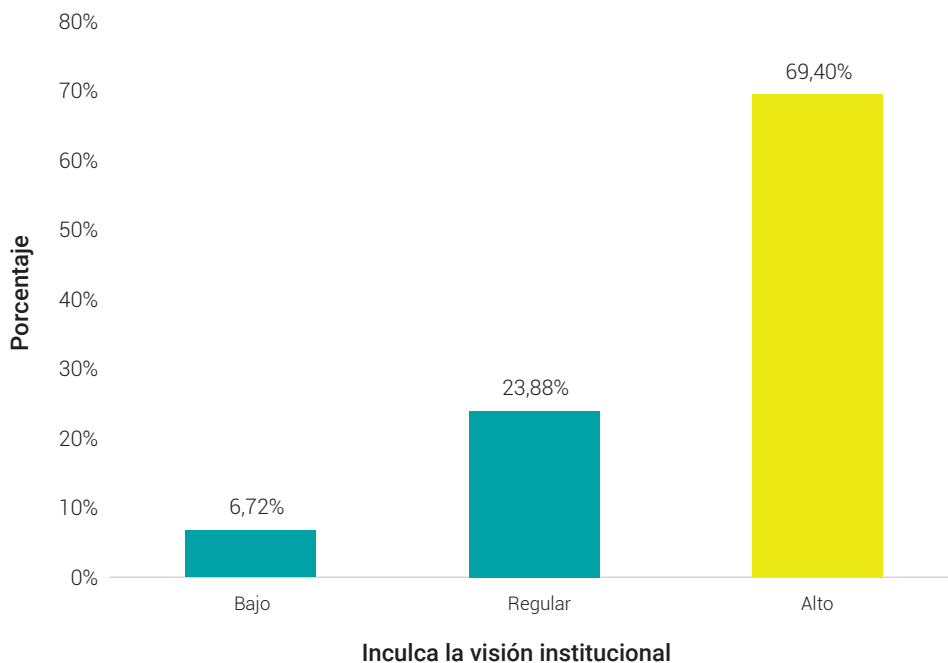


Figura 4. Inculca la visión institucional

Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 6 y Figura 4 se presentan los resultados de la dimensión "Inculca visión institucional", de donde el 69,4% de los docentes de las instituciones educativas de Aguazul, Casanare consideran que existe un nivel adecuado de inculcar la visión institucional en los docentes de parte del rector, el 23,9% percibe que el nivel es regular y el 6,7% considera que es de nivel bajo.

Tabla 7. Motivación a los demás

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	10,4%
Regular	39	29,1%
Alto	81	60,4%
Total	134	100,0%

Fuente: elaboración propia.

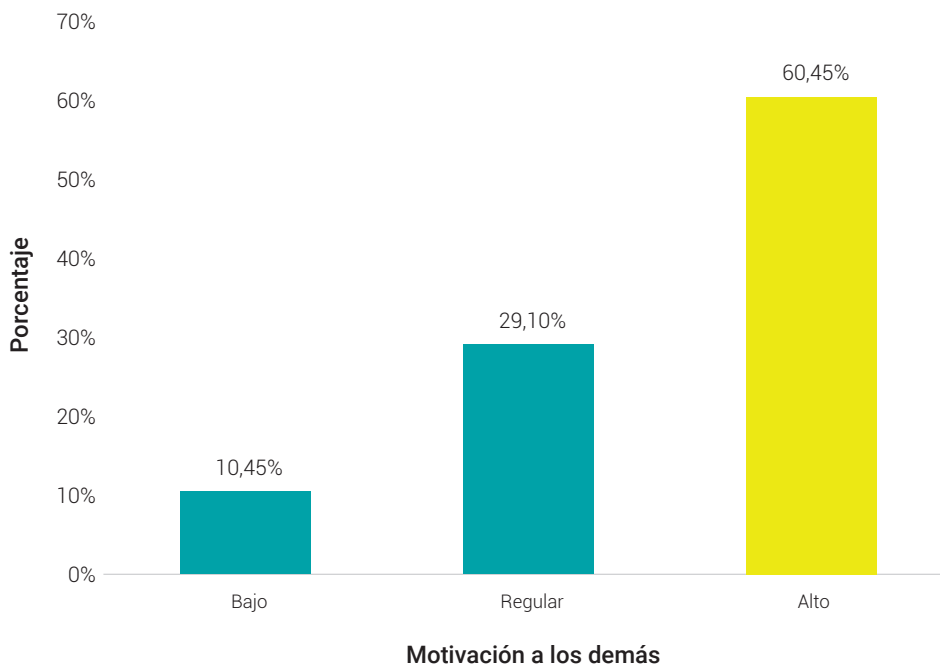


Figura 5. Motivación a los demás
Fuente: Cuestionario “Liderazgo directivo del rector”

En la Tabla 7 y Figura 5 se presentan los resultados de la dimensión “Motivación a los demás”, de donde el 60,4% de los docentes de las instituciones educativas de Aguazul – Casanare consideran que existe un nivel adecuado de estrategias motivacionales para docentes de parte del rector, el 29,1% percibe que el nivel es regular y el 10,4% considera que es de nivel bajo.

Resultados de la variable

Tabla 8. Liderazgo directivo del rector

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	4,5%
Regular	39	29,1%
Alto	89	66,4%
Total	134	100,0%

Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 8 se presentan los resultados de la variable "Liderazgo directivo del rector", de donde el 66,4% de los docentes de las instituciones educativas de Aguazul, Casanare consideran que existe un nivel adecuado de liderazgo que caracteriza al rector, el 29,1% percibe que el nivel es regular y el 4,4% considera que es de nivel bajo.

Tabla 9. Liderazgo directivo del rector (por dimensión)

Dimensión		Recuento	% de N columnas
Relación con los subordinados	Bajo	14	10,4%
	Regular	43	32,1%
	Alto	77	57,5%
Priorización del logro de objetivos	Bajo	7	5,2%
	Regular	34	25,4%
	Alto	93	69,4%
Propone e implementa alternativas de solución	Bajo	15	11,2%
	Regular	41	30,6%
	Alto	78	58,2%
Inculca la visión institucional	Bajo	9	6,7%
	Regular	32	23,9%
	Alto	93	69,4%
Motivación a los demás	Bajo	14	10,4%
	Regular	39	29,1%
	Alto	81	60,4%

Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 9 se efectúa un análisis comparativo por dimensión, donde el más destacado por los docentes fue la "Priorización de logro de objetivos", seguido de "Inculca la visión institucional", siendo el focalizado a mejorar la "Propone e implementa alternativas de solución". En la Tabla 19 se hace una comparación por institución educativa, de donde se tiene que en los 3 colegios los docentes coinciden en precisar que es de nivel adecuado el liderazgo directivo del rector, siendo el "San Agustín" en donde más se resalta (79,1% de sus docentes).

Tabla 10. Liderazgo directivo del rector (por dimensión e institución educativa)

		Institución Educativa					
		Camilo Torres Restrepo		San Agustín		Jorge Eliecer Gaitán	
		Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Relación con los subordinados	Bajo	8	16,3%	1	2,3%	5	11,9%
	Regular	19	38,8%	6	14,0%	18	42,9%
	Alto	22	44,9%	36	83,7%	19	45,2%
Priorización del logro de objetivos	Bajo	2	4,1%	1	2,3%	4	9,5%
	Regular	16	32,7%	6	14,0%	12	28,6%
	Alto	31	63,3%	36	83,7%	26	61,9%
Propone e implementa alternativas de solución	Bajo	4	8,2%	4	9,3%	7	16,7%
	Regular	16	32,7%	7	16,3%	18	42,9%
	Alto	29	59,2%	32	74,4%	17	40,5%
Inculca la visión institucional	Bajo	4	8,2%	2	4,7%	3	7,1%
	Regular	12	24,5%	7	16,3%	13	31,0%
	Alto	33	67,3%	34	79,1%	26	61,9%
Motivación a los demás	Bajo	4	8,2%	3	7,0%	7	16,7%
	Regular	18	36,7%	9	20,9%	12	28,6%
	Alto	27	55,1%	31	72,1%	23	54,8%

Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 10 se efectúa un análisis comparativo por dimensiones considerando la institución educativa, de donde:

- En el “Camilo Torres Restrepo”, lo más destacado es que “Inculca la visión institucional” y lo focalizado a mejorar es la “Relación con los subordinados”.
- En el “San Agustín”, lo más destacado es la “Relación con los subordinados” y lo focalizado a mejorar es la “Motivación a los demás”.
- En el “Jorge Eliecer Gaitán”, lo más destacado es que “Inculca la visión institucional” y lo focalizado a mejorar es que “Propone e implementa alternativas de solución”.
- Se destaca que, en todas las dimensiones, es la institución educativa “San Agustín” donde se obtienen los valores más elevados.

Resultados de la variable dependiente “Compromiso docente”

Resultados por dimensión

Tabla 11. Compromiso afectivo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	3,7%
Regular	21	15,7%
Alto	108	80,6%
Total	134	100,0%

Fuente: elaboración propia.

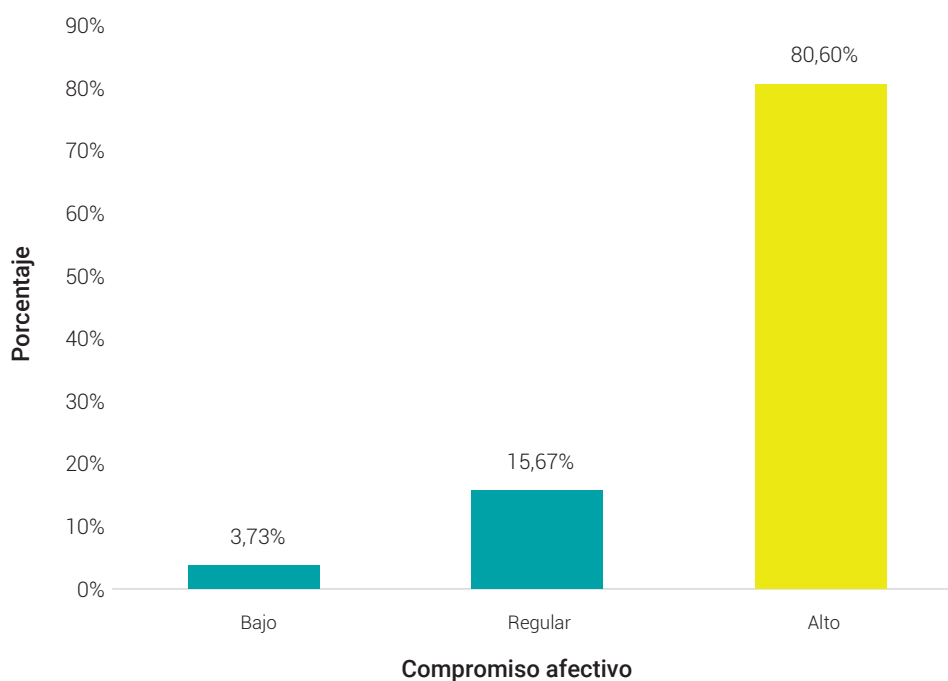


Figura 6. Compromiso afectivo

Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 11 y Figura 6 se presentan los resultados de la dimensión “Compromiso afectivo”, de donde el 80,6% de los docentes de las instituciones educativas de Aguazul – Casanare consideran que su nivel de compromiso afectivo con

la entidad es adecuado, el 15,7% considera que es de nivel regular y el 3,7% precisa que es de nivel bajo.

Tabla 12. Compromiso continuo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	11,2%
Regular	52	38,8%
Alto	67	50,0%
Total	134	100,0%

Fuente: elaboración propia.

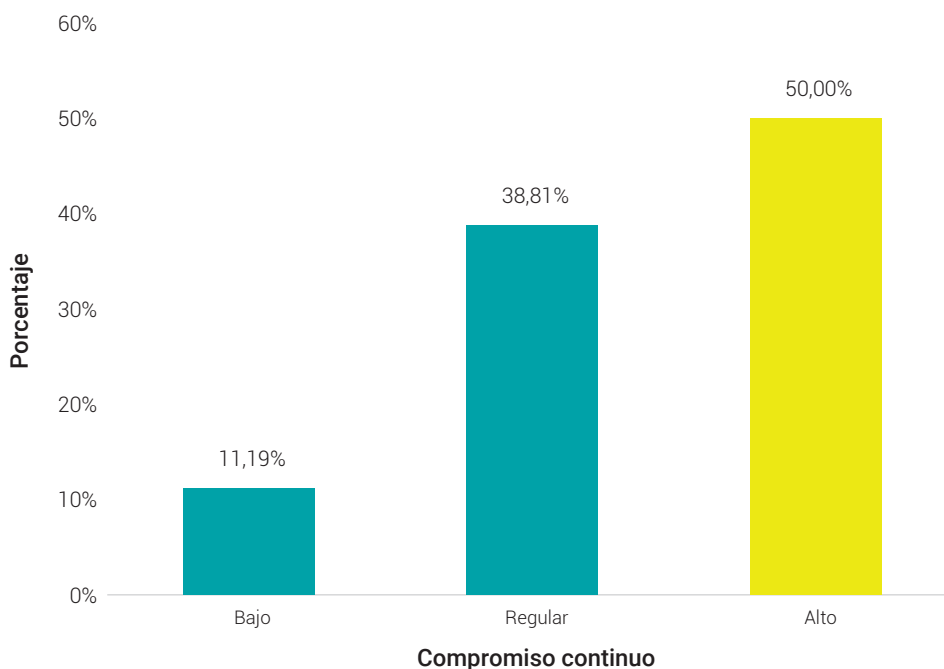


Figura 7. Compromiso continuo

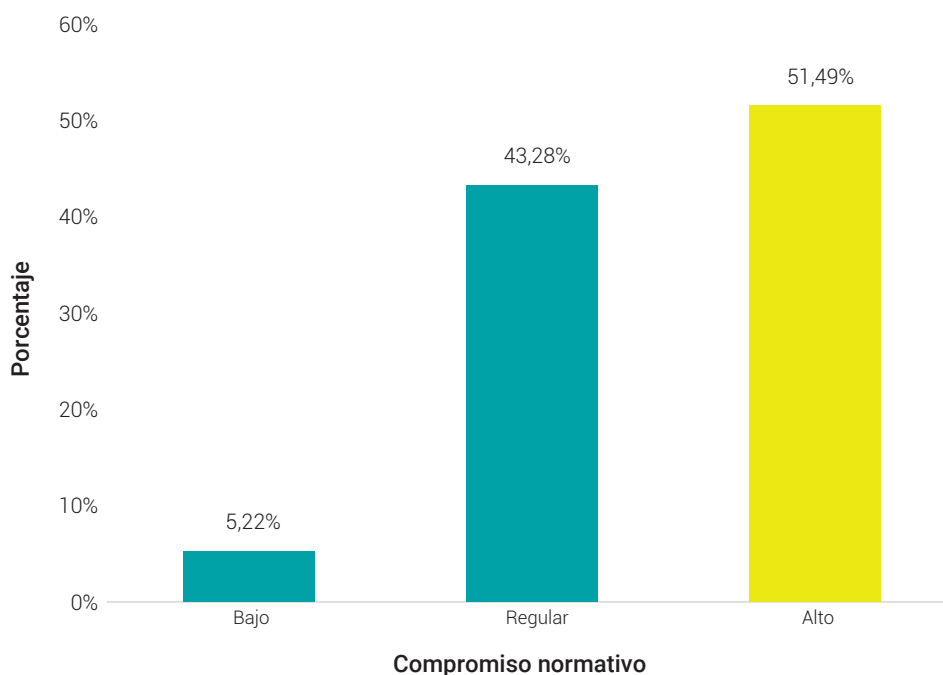
Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 12 y Figura 7 se presentan los resultados de la dimensión "Compromiso continuo", de donde el 50,0% de los docentes de las instituciones educativas de Aguazul, Casanare consideran que su nivel de compromiso continuo con la entidad es adecuado, el 38,8% considera que es de nivel regular y el 11,2% precisa que es de nivel bajo.

Tabla 13. Compromiso normativo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	5,2%
Regular	58	43,3%
Alto	69	51,5%
Total	134	100,0%

Fuente: elaboración propia.

**Figura 8.** Compromiso normativo

Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 13 y Figura 8 se presentan los resultados de la dimensión “Compromiso continuo”, de donde el 51,5% de los docentes de las instituciones educativas de Aguazul – Casanare consideran que su nivel de compromiso normativo con la entidad es adecuado, el 43,3% considera que es de nivel regular y el 5,2% precisa que es de nivel bajo.

Resultados de la variable

Tabla 14. Compromiso docente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	7,5%
Regular	41	30,6%
Alto	83	61,9%
Total	134	100,0%

Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 14 se efectúa un análisis comparativo por dimensión, donde el más destacado por los docentes fue el "Compromiso afectivo", siendo el focalizado a mejorar el "Compromiso continuo".

Tabla 15. Compromiso docente (por dimensión)

Dimensión	Recuento	% de N columnas
Compromiso afectivo	Bajo	5 3,7%
	Regular	21 15,7%
	Alto	108 80,6%
Compromiso continuo	Bajo	15 11,2%
	Regular	52 38,8%
	Alto	67 50,0%
Compromiso normativo	Bajo	7 5,2%
	Regular	58 43,3%
	Alto	69 51,5%

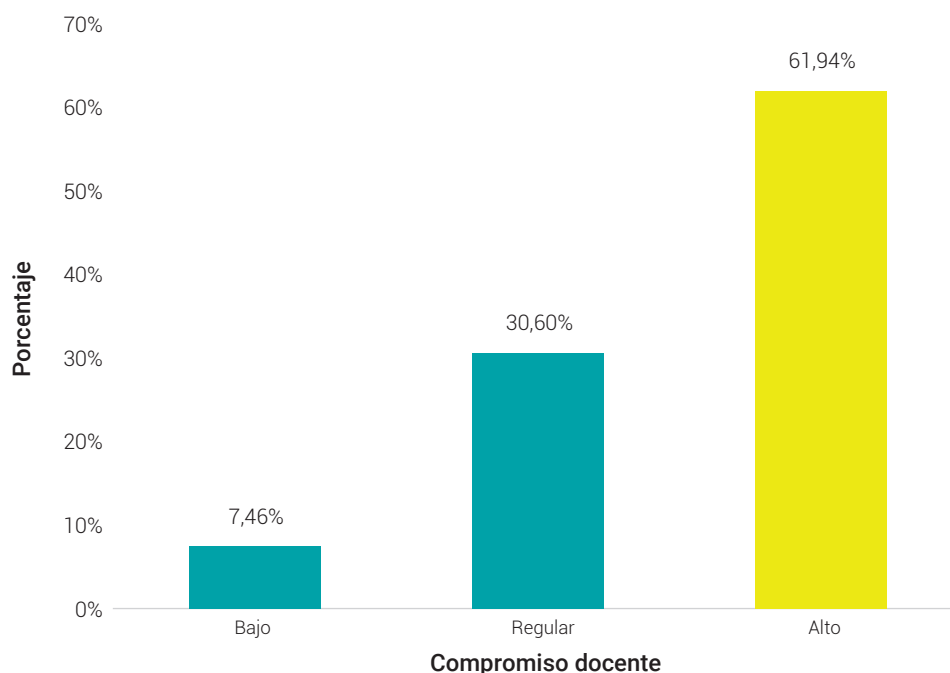
Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 15 se hace una comparación por institución educativa, de donde se tiene que en los 3 colegios los docentes coinciden en precisar que su nivel de compromiso es mayormente adecuado, siendo el "Camilo Torres Restrepo" en donde más se resalta (73,5% de sus docentes).

Tabla 16. Compromiso docente (por institución educativa)

		Compromiso docente					
		Bajo		Regular		Alto	
		Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Institución Educativa	Camilo Torres Restrepo	2	4,1%	11	22,4%	36	73,5%
	San Agustín	5	11,6%	14	32,6%	24	55,8%
	Jorge Eliecer Gaitán	3	7,1%	16	38,1%	23	54,8%

Fuente: elaboración propia.

**Figura 9.** Compromiso docente

Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 16 y Figura 9 se presentan los resultados de la variable “Compromiso docente”, de donde el 61,9% de los docentes de las instituciones educativas de Aguazul – Casanare consideran que su nivel de compromiso con la entidad es adecuado, el 30,6% percibe que el nivel es regular y el 7,5% considera que es de nivel bajo.

Tabla 17. Compromiso docente (por dimensión e institución educativa)

		Institución Educativa					
		Camilo Torres Restrepo		San Agustín		Jorge Eliecer Gaitán	
		Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Compromiso afectivo	Bajo	1	2,0%	4	9,3%	0	0,0%
	Regular	8	16,3%	6	14,0%	7	16,7%
	Alto	40	81,6%	33	76,7%	35	83,3%
Compromiso continuo	Bajo	5	10,2%	6	14,0%	4	9,5%
	Regular	16	32,7%	20	46,5%	16	38,1%
	Alto	28	57,1%	17	39,5%	22	52,4%
Compromiso normativo	Bajo	2	4,1%	3	7,0%	2	4,8%
	Regular	17	34,7%	18	41,9%	23	54,8%
	Alto	30	61,2%	22	51,2%	17	40,5%

Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 17 se efectúa un análisis comparativo por dimensiones considerando la institución educativa, de donde:

- En el "Camilo Torres Restrepo", lo más destacado es el "Compromiso afectivo" y lo focalizado a mejorar es el "Compromiso continuo".
- En el "San Agustín", lo más destacado es el "Compromiso afectivo" y lo focalizado a mejorar es el "Compromiso continuo".
- En el "Jorge Eliecer Gaitán", lo más destacado es el "Compromiso afectivo" y lo focalizado a mejorar es el "Compromiso normativo".
- Se destaca que el "Compromiso afectivo" es más resaltado en el "Jorge Eliecer Gaitán", y el compromiso continuo y normativo es más resaltado en el "Camilo Torres Restrepo".

Discusión

Con base en los resultados encontrados, se precisa que existe influencia significativa del liderazgo directivo del rector sobre el compromiso del docente de las instituciones educativas de Aguazul, Casanare, puesto que se obtuvo un valor de t calculado = 6,214 y un valor de $p = 0,000$; ello implica que el nivel de compromiso del personal docente, se ve fuertemente influenciado por las características de líder que tiene el rector, lo cual contribuye a que el desempeño de los docentes se centró en la mejora

de los aprendizajes de sus estudiantes, y por ende en el incremento de la calidad del servicio educativo.

Al inicio, la perspectiva era revisar que tipo de liderazgo y cómo este influiría en cada uno de los docentes de cada institución, sin embargo en el trascurso de la investigación esta misma dio cuenta de que realmente estos resultados arrojados por los instrumentos constatan que efectivamente el liderazgo directivo influencia en el compromiso docente en forma continua y específica, no obstante se sabe y se comprueba que el liderazgo sí tiene influencia en el ejercicio docente pero en diferente dimensión para cada institución educativa (Suárez y Rodríguez, 2022).

Se encontró que existe coincidencia con los resultados encontrados por Anáhuac (2018), quien concluye que el 69,2% del personal percibe de nivel regular la gestión educativa que los caracteriza y el 51,9% de nivel elevado su compromiso laboral con la entidad, además que existe relación positiva y moderada ($Rho = 0,396$ y $p = 0,004$) entre la gestión educativa y el compromiso laboral; puesto que en la actual investigación se encontró que el 61,9% de los docentes resaltan que su nivel de compromiso con la entidad es adecuado.

De forma similar existe coincidencia con el trabajo de Miranda (2016), quien concluye que el personal percibe que existe un alto nivel de liderazgo directivo, y que este logra influir en la cultura organizacional; dado que en esta investigación se encontró que el 66,4% de los docentes consideran que existe un nivel adecuado de liderazgo que caracteriza al rector, y que logra influencia de forma significativa en el compromiso de los docentes.

Como lo indica Sierra (2018)

Las organizaciones educativas tienen un sistema central de valores compartidos que construyen la estrategia, el sistema y su estructura sobre bases sólidas sustentadas en su filosofía institucional. Sin embargo, son las personas quienes la hacen posible con su liderazgo, que otorga poder y autoridad, y genera más innovación, iniciativa y compromiso. (p.127)

Efectivamente en el caso del actual estudio es necesario reconocer la humanidad del rector en la medida en que como todas las personas tiene tantas virtudes como falencias y no con todas las personas genera la misma empatía, de tal manera que es necesario hacer un esfuerzo de importancia para que le equipo alcance la fluidez necesaria para alcanzar los objetivos institucionales.

Otro elemento de importancia es el aspecto legal del liderazgo directivo, debido a que como todas las profesiones el director de escuela o institución, debe cumplir

con unos lineamientos que están previamente establecidos, tal cual como ocurre en el estudio de Ordoñez et al. (2019), donde los investigadores indica que “la legislación ecuatoriana sitúa a la educación como un derecho de las personas y un deber inexcusable del estado para lograr un sistema de educación de calidad que contribuyan a los objetivos que el país se ha planteado” (p. 5).

Conclusiones

El desarrollo de la presente investigación se planteó como objetivo general el determinar la influencia del liderazgo directivo del rector sobre el compromiso docente de las instituciones educativas de Aguazul, Casanare; para lo cual se efectuó un trabajo de campo en tres instituciones educativas, cuyos resultados permiten concluir que existe influencia significativa del liderazgo directivo del rector sobre el compromiso docente. Además, los docentes consideran mayormente que existe un nivel adecuado de liderazgo que caracteriza al rector, siendo la dimensión más destacada la “Priorización de logro de objetivos”, es en el “San Agustín” donde más se destaca el liderazgo directivo del rector; y de forma similar los docentes consideran que mayormente su nivel de compromiso con la entidad es adecuado, siendo la dimensión más destacada el “Compromiso afectivo”, es en el “Camilo Torres Restrepo” donde más se resalta el compromiso con la entidad.

De forma específica, se planteó como primer objetivo el analizar la influencia del liderazgo directivo del rector sobre el compromiso afectivo del docente de las instituciones educativas de Aguazul, Casanare, encontrando que efectivamente existe influencia significativa del liderazgo directivo del rector sobre el compromiso afectivo del docente.

Como segundo objetivo específico se planteó el analizar la influencia del liderazgo directivo del rector sobre el compromiso continuo del docente de las instituciones educativas de Aguazul, Casanare, encontrando que efectivamente existe influencia significativa del liderazgo directivo del rector sobre el compromiso continuo del docente.

Como tercer objetivo específico se planteó al analizar la influencia del liderazgo directivo del rector sobre el compromiso normativo del docente de las instituciones educativas de Aguazul, Casanare, encontrando que efectivamente existe influencia significativa del liderazgo directivo del rector sobre el compromiso normativo del docente.

Finalmente, los rectores no aplican instrumentos que les permitan retroalimentar y conocer cuál es la interacción con sus docentes desde el punto de vista de la gestión administrativa y evaluativa del talento humano a su cargo.

Referencias

- Anahua, E. (2018). *La gestión educativa y el compromiso laboral en la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna, 2017*; tesis para obtener el grado de académico de maestro en docencia universitaria y gestión educativa de la Universidad Privada de Tacna.
- Aubert, G. (2014). *Reflexiones sobre liderazgo*. https://www.researchgate.net/profile/Gilbert_Aubert/publication/281824665_Reflexiones_sobre_Liderazgo/links/55f9a8c908aec948c4951f3d/Reflexiones-sobre-Liderazgo.pdf
- Chiang, M.; Gómez, N. y Salazar, C. (2014). *Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile*; de la Universidad del Valle. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-46452014000200007&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Thompson.
- Daza Herrera, Y. A. (2013). Liderazgo en la gestión pública. UNACIENCIA, 6(10), 45-55. Recuperado a partir de <https://revistas.unac.edu.co/ojs/index.php/unaciencia/article/view/105>
- García, C. (2011). *Estructura del estrés laboral*. Alternativas 25: 22-33.
- Giraldo, D. y Naranjo, J. (2014). *Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias*. Trabajo de la Universidad del Rosario (Colombia); disponible en <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?sequence=1>
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Martínez, Y. (2013). *El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito de Santiago de Surco*. [Tesis para optar al grado académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú].
- Mathieu, J.E. y Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.

Miranda, S. (2016). *Influencia del liderazgo en la cultura organizacional del colegio de ciencias Lord Kelvin*. [Maestro en Educación con mención en Gestión y Autoevaluación de la Gestión Educativa de la Universidad Privada Antenor Orrego].

Plan de Desarrollo Municipal 2020 – 2023. (2020). *Es el tiempo de Casanare*; Modificaciones al proyecto de ordenanza, (10). <https://bit.ly/3tEQR4i>

Reichers, A.E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10, 465- 476.

Restrepo, L., Vargas, E., y Villamil, S. (2022). Prácticas docentes en modalidad online: percepción de estudiantes secundarios en el sur de Chile. *Praxis Pedagógica*, 22(32), 36-70. <http://doi.org/10.26620/uniminuto.praxis.22.32.2022.36-70>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Printice Hall.

Salvador Cornelio, Elena M, & Sánchez Ortega, Jaime Agustín. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>

Sandoval, A. (2012). *Liderazgo gerencial y comunicación organizacional en educación primaria* [para optar al grado de Maestro en Educación con mención en planificación educativa de la Universidad del Zulia]. http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/70/TDE-2014-06-17T13:59:23Z-4980/Publico/sandoval_ana_rosario.pdf

Sling. (2019). The 11 Most Important Management Theories For Small Business. <https://bit.ly/3gd5Gbj>

Suárez Molina, V. J., y Rodríguez Sierra, A. V. (2022). Prácticas de liderazgo educativo de los directivos en su gestión educativa y acompañamiento al profesorado. *Assensus*, 7(12), 2022. <https://doi.org/10.21897/assensus.2626>