



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Liderazgo democrático y su influencia en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

García Loor, Jéssica Elizabeth (ORCID: 0000-0002-4561-4183)

**ASESOR:**

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Primero a Dios por darme la vida, la salud, la sabiduría e inteligencia para lograr todos mis objetivos;

A mis padres, los seres maravillosos que Dios me los dio sin merecerlos, gracias por todos sus esfuerzos, sacrificios, no hay forma de agradecerles por todo lo que me han dado.

A mis hermanos, sobrinos, amigos por estar a mi lado en todo momento apoyándome incondicionalmente.

Jéssica

## **Agradecimientos**

Al culminar mi trabajo, agradezco a Dios por ser mi guía y ser mi compañero en el transcurso de este tiempo, proporcionándome paciencia y sabiduría para avanzar y culminar con éxito todos mis propósitos y mis más importantes metas, como la que estoy logrando con su bendición.

A la universidad Cesar Vallejo de Piura - Perú por abrirme sus puertas y permitir escalonar un peldaño más en la educación, y cada uno de los docentes de esta prestigiosa Institución que compartieron sus conocimientos los cuales nos tuvieron mucha paciencia, comprensión en este ciclo de estudio.

Jessica.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de Tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	7
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación.....	17
3.2. Variable y Operacional.....	19
3.3. Población, muestra y muestreo .....	19
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos .....	20
3.5. Procedimiento .....	22
3.6. Método Análisis de datos .....	23
3.7. Aspectos Éticos .....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN .....	38
VI. CONCLUSIONES .....	42
VII. RECOMENDACIONES .....	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS .....	49

## Índice de Tablas

Tabla 1.....	20
Tabla 2.....	24
Tabla 3.....	25
Tabla 4.....	29
Tabla 5.....	34
Tabla 6.....	35
Tabla 7.....	36
Tabla 8.....	37

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo democrático como impulsador de cambio en la calidad de la Escuela “José María García”, Ecuador, 2020. Se usó teorías de reconocidos investigadores, uno de los más importantes es Lewin muy conocido por la denominación del liderazgo y sus estilos lo que permitió tener un mejor enfoque sobre dicha variable. Mientras que en el proceso metodológico estuvo constituida en un tipo de estudio básico y de diseño descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo. La muestra la conformó 25 docentes de la institución. Los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios uno de liderazgo democrático y el otro sobre la calidad educativa, ambos fueron avalados por 3 expertos además con una alta confiabilidad dada por el software SPSS. Al demostrar la correlación de las variables en la prueba de correlación de rangos de Spearman, el puntaje de  $r = -,632$  y un valor de  $p$  consignado de ,026 en razón se desaprueba la hipótesis independiente y aceptando la hipótesis, demostrando que hay una correlación positiva moderada entre liderazgo democrático y calidad educativa. Se concluye que un líder dentro de la institución siempre es altamente deseado por el valor que generan para mejorar la calidad educativa.

**Palabras Claves:** Liderazgo, Liderazgo Democrático, Calidad Educativa.

## **Abstract**

The present research aimed to determine the influence of democratic leadership as a driver of change in the quality of the “José María García” School, Ecuador, 2020. Theories of renowned researchers were used, one of the most important is Lewin, well known for the denomination of leadership and its styles which allowed to have a better focus on said variable. While in the methodological process it was constituted in a type of basic study and correlational descriptive design with a quantitative approach. The sample was made up of 25 teachers from the institution. The instruments applied were two questionnaires, one on democratic leadership and the other on educational quality, both were endorsed by 3 experts, also with high reliability given by the SPSS software. When demonstrating the correlation of the variables in the Spearman rank correlation test, the score of  $r = - .632$  and a reported p value of .026 in reason, the independent hypothesis is rejected and the hypothesis accepted, showing that there is a moderate positive correlation between democratic leadership and educational quality. It is concluded that a leader within the institution is always highly desired for the value they generate to improve educational quality.

**Keyword:** Leadership, Democratic Leadership, Educational Quality.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, a nivel mundial el liderazgo es uno de los aspectos organizacionales de más amplio espectro según los aportes de varios investigadores, quienes a lo largo del tiempo han dado diversas conceptualizaciones que facilitan la interpretación en varias aristas en el ámbito profesional. Sin embargo, esta investigación se centra en el ámbito educativo donde según Mulford (2006), todos los países del mundo año a año se están centrando en dedicar más presupuesto para la formación educativa y el nacimiento de nuevos líderes de tipo pedagógico, gente a nivel empresarial, siempre ligados y romantizados al liderazgo, concluyen que cualquier conflicto está relacionado a la carencia de líderes.

Al igual que, la Calidad Educativa a escala mundial, se encuentran los datos estadísticos de la UNESCO (2017) en el que se evidencia que existen países que están en proceso de salir del subdesarrollo muestran una débil calidad educativa en todos los aspectos que conforman un establecimiento educativo; por ejemplo en Honduras el 73% expone un pobre nivel de la calidad educativa, Guatemala con un 84% de baja mientras que, Argentina con el 84% en nivel intermedio de su calidad educativa en instituciones fiscales y privadas. Mientras que, en el continente europeo si existe una buena puntuación de la calidad educativa en todo tipo de centros educativo, las Naciones Unidas estimó en sus planes a partir del 2001 darle un mayor a los gobierno a invertir en calidad educativa como un aspecto muy importante de talla mundial dado que optimizando la calidad educativa se vislumbrará más opciones para el desarrollo social de todo tipo en el que se observe una reducción de la pobreza, mayor equidad, y desde este contexto Las Naciones Unidas se planteó como objetivo el desarrollo elemental, creando oportunidades para todos que accedan a una Educación básica, libre y sin costo.

A nivel Latinoamericano, también existen agrupaciones que creen en la calidad educativa por ejemplo la ILAIPP (2016), "Educación, Recursos Naturales, Democracia, Políticas económicas", realizan ponencias y congresos a fin de, recalcar aspectos educativos para plantear tópicos de calidad y optimización en la educación, en las directrices internacionales que se tratan, se busca apoyar y



perfeccionar la calidad educativa y establecen de forma enfática que la educación representa el progreso de un país.

A nivel local, el problema de liderazgo dentro de las instituciones educativas repercute considerablemente en su personal docente y su desempeño laboral. Y en especial en el Ecuador donde se han preocupado de formar docentes capaces, pero líderes educativos o Administradores incapaces para mejorar la calidad educativa. No obstante, para alcanzar un buen cometido en un centro educativo es fundamental tener un panorama más amplio y poseer un enfoque holístico que facilite conocer los verdaderos rubros del accionar de los altos mandos de un centro educativo. En tal razón, representa un proceso indubitablemente complicado que requiere al mismo tiempo organizar el trabajo educativo para alcanzar el llamado liderazgo y todas sus características que encierra.

La ubicación del contexto de este proyecto se ubica en la Escuela de Educación Básica “José María García” ubicada en la Ciudadela Abel Gilbert Pontón 2, en un sector urbano–marginal del Cantón Durán de la Provincia del Guayas, del Ecuador, esta institución se encuentra en una comunidad de escasos recursos dedicados a diversas actividades y que no cuenta con el apoyo de los gobiernos de turno, con una Líder educativa democrática y unos docentes capacitados en relación a mejorar a la calidad educativa.

La situación conflicto de nuestro proyecto investigativo se basa en el diagnóstico de algunas Instituciones educativas del Cantón Durán nos dimos cuenta de la falta de organización administrativa y por ende su calidad educativa se encuentran muy baja.

Dada estas premisas, como problema general se define lo siguiente:

¿Cuál es la influencia entre el liderazgo democrático y la calidad educativa de la Escuela “José María García”, Ecuador, 2020?

Como problemas específicos se detalla primero ¿Cuáles son las características del liderazgo democrático de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020?.

¿Cuáles son las características de la calidad educativa de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020?.

¿Cuál es la influencia de la dimensión capacidad de escuchar en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020?

¿Cuál es la influencia de la dimensión participación y toma de decisiones en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020?

¿Cuál es la influencia de la dimensión motivación en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020?

¿Cuál es la influencia de la dimensión responsabilidad en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020?

Por otra parte, el presente proyecto se justificará bajo los siguientes aspectos a resaltar, empezando por la relevancia porque permite mejorar aspectos mediatos de la calidad educativa de la escuela investigada a través del soporte teórico analizado que permite brindar propuestas de mejora pertinentes y significativas de mejora para bienestar de la comunidad educativa. En el aspecto metodológico ofrece un instrumento válido y confiable para poder aplicar en contextos de investigación con características similares. Cuenta con criterios de aplicación validados que servirán de insumo para futuras investigaciones.

Este proyecto es útil ya que contribuirá a la solución dando diferentes alternativas de cómo erradicar el problema. Lograr una nueva concesión de la educación. Mejorar la calidad de la educación

Como objetivo general se busca determinar la influencia del liderazgo democrático en la calidad educativa de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020

Y como objetivos específicos se trata de determinar la influencia de las características del liderazgo democrático en la escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

Determinar la influencia de las características de la calidad educativa en la escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

Determinar la influencia de la dimensión capacidad de escuchar en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

Determinar la influencia de la dimensión participación y toma de decisiones en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

Determinar la influencia de la dimensión motivación en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

Determinar la influencia de la dimensión responsabilidad en la calidad Educativa de los docentes de la Escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

Escogimos realizar este proyecto enfocándonos al Líder democrático como agente de cambio administrativo y pedagógicas dirigiéndonos al Directivo y personal docente de la instituciones educativa, habiendo detectado la poca motivación por parte de los maestros de la entidad educativa para involucrarse en mejorar la calidad educativa, a través de una buena administración y dirección, de esta manera, se llevara a incentivar motivación del docente, y reforzar la autorreflexión del pedagogo para que puedan ser autoevaluados y tener una mirada panorámica y objetiva de su accionar. De la misma forma, es esencial fomentar el liderazgo en los docentes, reflejándose en el mejoramiento y la calidad educativa.

Al realizar esta investigación no solo se benefician al Líder Educativo y profesores, sino a toda la comunidad educativa en general debido a que la base de una instrucción positiva de calidad se la reconoce por la manera fácil de adquirir competencias. Posteriormente sin importar la cantidad de alumnos que se maneje, ni el número de compañeros de trabajo para finalmente reforzar la actividad educativa

Este proyecto lo realice acudiendo a la Escuela de Educación Básica “José María García” para hacer un estudio adecuado y darme cuenta si era factible su realización.

La formación de un Líder democrático debe ser en Alta Gerencia para que pueda dirigir una Institución Educativa de la manera más formal y correcta con la finalidad de que ésta logre alcanzar su excelencia y los educandos mejoren sus habilidades y destrezas en función al área cognitiva, procedimental y latitudinal, es decir en el aspecto bio-psico-social que les permitan alcanzar altos niveles de competitividad que mejoren su calidad de vida.

Este proyecto servirá para ayudar a Instituciones Educativa a lograr que sus líderes educativos sean de tipo Democrático; dúctil al momento de decidir, apasionado y motivadora que inspire a su comunidad educativa a una Visión de cambio que venza el desánimo e ideas negativas, luchando constantemente por la calidad de la entidad educativa que lidera.

Como hipótesis general se tiene primeramente a  $H_i$ : El liderazgo democrático influye en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

$H_0$ : El liderazgo democrático NO influye en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

Como hipótesis específicas se tiene primeramente a  $H_{e1}$ : La dimensión capacidad de escuchar influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

He0: La dimensión capacidad de escuchar NO influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

He2: La dimensión participación y toma de decisiones influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

He0: La dimensión participación y toma de decisiones NO influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

He3: La dimensión motivación influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

He0: La dimensión motivación NO influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

He4: La dimensión responsabilidad influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

He0: La dimensión responsabilidad NO influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

En lo que respecta a los antecedentes de la investigación se encontraron múltiples autores que abordan el liderazgo y calidad educativa, de diferentes nacionalidades, para clasificarlos en antecedentes internacionales. y nacionales.

En lo internacional, se destaca la investigación de Arana & Coronado (2017), titulada “Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro” que tuvo como finalidad demostrar la correlación que existe sus variables de un centro educativo distrital de San Pedro. Para el diseño fue de tipo correlacional con una muestra a emplear de, 46 docentes. A su vez, los recursos utilizados en este proyecto fueron los cuestionarios, para obtener los valores de la variable desempeño docente se consideraron las puntuaciones alcanzadas desde la secretaria del plantel. La estadística demostró que hay una correlación positiva y medianamente significativa de 0.345 y 0.392 en relación a ( $p < 0.05$ ), demostrando que el tipo de liderazgo que más predomina es el Transformacional entre estos constructos y poseyendo un gran nivel de desempeño docente en dicho centro educativo.

Por otra parte, se expone el artículo académico de la Revista Cedotic publicado por Navarro (2020), titulado “El liderazgo como factor clave para el mejoramiento de la profesionalización docente y la calidad educativa” de la Universidad del Atlántico de Colombia que tuvo como objetivo demostrar la influencia entre estas variables. Para la metodología se usó el enfoque cualitativo para obtener un análisis y abstracción del marco teórico pedagógico y metodológico con la recolección de la literatura destacada y encontrada en diferentes buscadores académicos y de revistas indexadas acerca de los temas relacionados con el liderazgo y la calidad educativa. Se procede a realizar, un análisis sistemático en relación a los alcances y retos de la profesionalización de los docentes, así también demostrar la correlación entre la variable liderazgo y la calidad educativa a través del alineamiento de diferentes autores y sus conceptualizaciones, enfoques que aceptan esa relación.

Otra investigación, es la de Alfaro (2020), titulada “Gestión fundamentada en el liderazgo del directivo docente en el mejoramiento del índice sintético de calidad educativa” de la Universidad de la Costa de Barranquilla, Colombia que detalla el liderazgo del directivo docente en relación a la calidad educativa y conlleva el objetivo de estudiar la función del liderazgo del directivo docente y la colaboración para mejorar la Calidad Educativa, basados en aportes teóricos de sus variables calidad educativa y liderazgo para delimitar el planteamiento del problema. Para la metodología se implementó un enfoque cuantitativo, inductivo y de paradigmas, y el diseño fue de tipo documental y de tipo in situ. Los valores de la población, son recolectados de la secretaria del plantel y por el otro, se los recopila a través de la técnica la encuesta a fin de obtener una valoración descriptiva, explicativa y analítica. Y finalmente, se determina que liderar una institución educativa requiere un conjunto de competencias direccionadas a la calidad educativa.

En lo que respecta a los antecedentes nacionales se encuentra la investigación de Cacay (2020), titulada “Liderazgo transformacional de los docentes y calidad educativa, de la Unidad “Simón Bolívar” de Puerto Bolívar-Ecuador” desarrollada en la revista académica “Ciencia y Educación” de la ciudad de Machala, Ecuador que empleo los constructos “liderazgo y excelencia educativa”, cuyo objetivo fue demostrar el vínculo real del liderazgo y la calidad educativa del centro educativo Simón Bolívar. Para la metodología, de tipo cuantitativa, descriptiva, correlacional, de corte no experimental, longitudinal que fue de tipo básica. Se constó con una población 195 educandos para la unidad de análisis. Y en la tabulación de la data se empleó de instrumento el cuestionario a fin de calcular el nivel del liderazgo transformacional, embonado de un cuestionario validado y de alta confianza; mientras que por el constructo calidad educativa se lo tabulo estadísticamente a través del software SPSS. Y mediante el Rho de Spearman, con el puntaje de .928\*\*, demostrando ser una relación altamente significativa positiva, con una  $p = 0,00$  ( $p < 0,05$ ), rechazando la hipótesis de igualdad, es decir, se admite que el Liderazgo Transformacional está relacionado efectivamente con la Excelencia Educativa.

Por otra parte, la investigación de Espinoza, Castillo, Laso, & Guaraca, (2020), titulada “Liderazgo directivo y desempeño docente: abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano” de la UCCEC, Cuenca Ecuador el artículo académico que estudia las variables “Liderazgo directivo y desempeño docente” cuyo objetivo es estudiar el nivel de estos constructos en relación con los pedagogos de los centros educativos de nivel medio a partir de una perspectiva constitucional a fin de conceptualizar una variable teórica que beneficie a la eficiencia de la calidad educativa en relación a las normas establecidas por entes reguladores del estado. De la misma forma, la metodología que se empleó durante el desarrollo de este artículo fue, de enfoque cualitativo basado en la revisión literaria de las normas educativas reglamentadas por el estado ecuatoriano y el papel del directivo ejerciendo el liderazgo encaminado a direccionar, guiar y monitorear las labores que a la interna se susciten, dando el resultado de una correlación significativa de las variables que se estudiaron, demostrando que el liderazgo directivo tiene un rol esencial en el desempeño de los catedráticos en los centros educativos. Se concluyó que, las leyes ecuatorianas sitúan a la educación como un derecho universal y una responsabilidad estatal a fin de alcanzar la calidad educativa deseada, que contribuya a los propósitos deseados por los ciudadanos.

Y finalmente, el trabajo investigativo de Zambrano (2018), de la Universidad Tecnológica Indoamérica de Quito, titulado “Estrategias de liderazgo democrático para la mediación docente-estudiante en la Unidad Educativa Bolívar” que tuvo como objetivo facultar a los docentes en diversos temas, de manera que pudieran inmiscuirse significativamente en el desarrollo de la convivencia de los docentes alumnos, considerando que al sol de hoy, deberá haber un vínculo transversal de los allegados en el accionar educativo, a fin de certificar que la calidad educativa se evidencia en el mejor contexto. Para la metodología aplicada se usó un enfoque mixto cuali-cuantitativo dado que mediante la información obtenida se los represento a través de gráficos estadísticos. Los resultados alcanzados facilitaron comprobar que las estrategias de liderazgo democrático propuestas en un taller mejorarían la relación docente – estudiante y por ende influiría positivamente en la calidad educativa para tener una mejor armonía en las labores académicas.



Nuestro proyecto se enfoca en el Liderazgo Democrático y la educación que se contempla en un ejercicio mutuo en un incesante proceso de enseñanza y mejoramiento, con sapiencias de técnicas pedagógicas y métodos investigativos, pero sobre todo que tenga la habilidad de acercarse a los problemas buscando una solución viable y creativa en términos del presente y no del futuro.

Semejanzas: Los proyectos citados destacan la importancia del Líder Educativo como el gestor principal de cambios educativos con el afán de conocer y aplicar nuevos modelos de Liderazgo y su relación es que están orientados a la administración, labor docente y mejoramiento en la calidad educativa. Mientras que las diferencias de los proyectos mencionados con esta investigación radican no solo en el título sino en el contexto en el que se han desarrollado y las propuestas dadas.

Se investigo también en la entidad educativa en donde realizaremos el proyecto y en esa Institución no existe ningún proyecto sobre Liderazgo Democrático y Calidad Educativa lo que nos permite que nuestro aporte sea la base para futuros proyectos que se desarrollen en ese establecimiento educativo. Y en el campo administrativo han surgido nuevas teorías administrativas y pedagógicas que son el pilar fundamental de nuestro trabajo de investigación.

Referente al marco teórico podemos recopilar información de diferentes autores desprendiendo de ellos sus enfoques, conceptualizaciones y teorías que nos dan una pauta para una propia interpretación de las variables a estudiar, sea en este caso primeramente el liderazgo democrático que aporta un valor diferente dado que representa una gran satisfacción y en ocasiones un don que determina la habilidad de transformar vidas dentro del ámbito personal y laboral. En otras palabras, ejercer el liderazgo es alcanzar un objetivo que en un inicio es totalmente impensable que sea logrado. (Lewin, 1890).

A la misma vez, existen diferentes estilos de líderes destacando por objetivos del estudio el democrático que es el encargado de priorizar la intervención de todos los participantes, admite que los demás decidan por las normas a acatar y decidir de forma grupal lo que mejor convenga. En otras palabras, lleva la obligación de

reforzar el debate grupal y reconocer las diversas puntualizaciones que ocurren a través del tiempo, o en el momento que se requiere esclarecer un problema de cualquier índole, un líder ofrecerá varias alternativas para solucionar conflictos, y el grupo el delegado en dar una mejor respuesta viable. (Bavelas & Lewin 1942).

Otro gran autor es Chiavenato (2018), que puntualiza: al Liderazgo como una habilidad del ser practicada en un momento oportuno, guiada a la obtención de metas específicas a través de la interlocución de dos o más individuos. Se recomienda, siempre tener un líder dentro de la institución y más aún en el ámbito educativo, dado que al sol de hoy en las entidades se crean talleres a fin de incitar y despertar dichas cualidades de los elementos que la conforman. En el momento que se habla de liderazgo, obligatoriamente se menciona quien lo practica el mentor, el eje, el individuo influenciador de sus prosélitos, a los integrantes o el conjunto para alcanzar el objetivo propuesto que simboliza la realización a nivel institucional o grupal (p. 49)

En el mismo ámbito, el líder educativo democrático se lo define a un docente conciliador, que enmarca con los estudiantes y representantes un vínculo de simpatía y empatía, capacitado para palpar los requerimientos, llamados, expectativas y temores inadmitidos. Estos líderes entienden normalmente las debilidades de los estudiantes con menor aprovechamiento, utilizando mayor tiempo en ayudarlos a razonar y esclarecer las dudas más comunes, y no presionarlos a dar conclusiones rápidas. (Collante & Flores, 2018).

Posteriormente, basado en la teoría de Lewin (1944) se define al docente-líder como un guía, un estimulador, un suministrador –un elemento más de la enseñanza que mejora la calidad–, y a la vez no es lo esencial. El origen en la educación se basa en invocar cuestionamientos, paradojas y razonamientos abstractos, y lo que se evita es dar objeciones patidifusas. Normalmente en la educación básica no promueve la investigación propia y la costumbre de preguntarse el porqué de las cosas, por el contrario, recompensa la práctica de crear reacciones mecánicas en vez de tomar en cuenta sus esferas y capacidades a fin de afrontar dicha problemática.

Un verdadero líder y pedagogo deberá ser materia dispuesta a aceptar los errores que cometa en su labor y admitir que los estudiantes posean otras perspectivas y diversos enfoques (Gayathri, 2020). Alentar a que el alumno atienda su propio pensamiento, significa cultivar su opinión personal y su propio discernimiento de las cosas. el sometimiento a las autoridades externas normalmente es temporal y pasajero. (Bennis, 2019).

Finalmente, para definir al liderazgo democrático según Lewin (1951) lo define como uno de los principales estilos de liderazgo detallado en su obra, exponiéndolo según la personalidad del individuo que está a cargo. A su vez se lo conoce como liderazgo participativo que define al líder como el encargado de incluir a los subordinados en este caso los estudiantes a tomar decisiones, encomienda autoridades, comparte las metodologías a trabajar y los objetivos usa el feedback para corregir futuros errores y mejorar el grupo.

Por otra parte, para la clasificación de las dimensiones e indicadores de esta variable se considera primeramente a la Capacidad de Escuchar que trata en la posición de beneficiar a los pedagogos a entender el interior y de lo que piensan los estudiantes, a fin de entenderlos mentalmente. Esto da paso al origen del docente líder, que abierto al dialogo transforma a la educación en una labor activa, explícita y revolucionaria. Igualmente, la educación transforma la idiosincrasia, sin embargo, depende también de la transformación de sus pedagogos. La educación no podrá transformarse si los pedagogos no se habilitan su capacidad de escucha. Por tal razón aparecen lideres con capacidad de sensibilizar a los docentes a ser abiertos al dialogo y mejorar su empatía, delante de ellos y directamente con sus estudiantes, que contemplan sus cátedras. Utilizándose como vía la automonitorización, la videograbación o pruebas a los alumnos, se detectan rasgos positivos y negativos. (Lewin, 1951).

Para la siguiente dimensión consta el enfoque de liderazgo participativo de Vroom & Yetton, (1973) que proponen a la Participación y toma de decisiones ser el acompañamiento al liderazgo y su función es socializar a todos los integrantes, en otras palabras, define que toda persona en una institución está apta a fin de

colaborar con los objetivos propuestos. El propósito de estos autores no llevaba la intención de crear una teoría para el liderazgo, sino enfocar sus intenciones en la forma en la que los directivos colaboran estando al mando, ofrecer cooperación e inciden en el desempeño laboral mejorando así, la calidad del trabajo y al tomar decisiones. Esta conceptualización es similar a las propuestas por Coch & French, (1948), French, Israel & As, (1960) y Morse & Reimer, (1956) en relación al vínculo existente entre la colaboración de los trabajadores y la efectividad que nos proporciona, y la efectividad de la participación en relación de los sucesos en cuestión para mejorar la productividad. así mismo Robbins & Coulter, (1999) detallan que el Liderazgo Democrático- Participativo el directivo otorga su mando a otro, cede el mando y decide en forma democrática, supervisando que se cumplan las metas. Sin caer en la permisividad y facilita la integración de más integrantes, se flexibiliza a ser evaluado, sin excluir opiniones.

Según Warrick (1981) el líder democrático apunta a la motivación, que es considerada una dimensión dado que la misma es un estado del ser individual que optimiza, guía y sostiene en buen ánimo la conducta del docente, lo que se relaciona estrechamente con la efectividad educativa. generando una propicia confianza entre el personal. Demuestra organización, trabajando a través de la motivación y la administración del personal de forma empática y los agrupa a fin de usar su potencial para alcanzar metas de la institución al demostrar el trabajo en equipo, y la realización de sus anhelos individuales. Es un elemento que promueve la actitud positiva, le gusta oír criterios de sus subordinados, accede que otros participen al tomar decisiones y analiza que los subordinados tengan una plena motivación para realizar sus acciones.

La última dimensión que expone el liderazgo democrático y que forma parte esencial de este constructo, es la responsabilidad que es la habilidad de responder por las acciones o por la inacción, y asumir las consecuencias de nuestras decisiones, un docente muy responsable y de mayor compromiso con la organización es altamente deseado en la organización. Esta idea representa el responder; subsiguientemente, la responsabilidad es relacionada a la participación o ser responsables hacia nuestro entorno; en otras palabras, fructificar todo trabajo

o toda responsabilidad. (Guedez, 2018). incentivar a ser responsables es fundamental para comprender el papel que lleva el grupo y recompensar su trabajo sin centralizar el poder. (Harvard Deusto Business Review, 2017).

Respecto a la variable calidad educativa podemos destacar las siguientes conceptualizaciones, enfoques y teorizaciones de diferentes autores.

Se considera que la calidad educativa es el corazón de la Educación para todos, Babalola (2004) afirmó que la calidad educativa se refiere al valor de la educación (con referencia a su insumo, la enseñanza – aprendizaje, proceso y el producto / resultado) el Marco de Dakar para La acción de 2000 reconoció que la política de Educación para todos no se puede lograr sin la mejora de su calidad. La mayoría de las metas; como la mejora de la educación de la primaria, la mejora de la alfabetización de adultos, y los programas de habilidades para la vida, se ven afectados por la calidad de los contenidos educativos y la calidad baja de los educadores.

Los gobiernos de todo el mundo han participado enormemente en la educación de sus ciudadanos. Enormes sumas de los recursos se invierten en educación anualmente, con el fin de mejorar el proceso de aprendizaje. Sin embargo, el estándar y la calidad de la educación no alcanza su potencial en la mayoría de los casos, especialmente en los países en vías de desarrollo. Haddad & Demsky (1995) afirmaron que el proceso de planificación de políticas educativas: un marco aplicado y el Marco Lógico del Banco Mundial tiene como objetivo analizar la Política de educación para todos: Es probable que este enfoque proporcione un análisis empírico integral de la calidad educativa.

La calidad educativa representa un concepto multivariado, que se lo usa comúnmente en operacionalización de variables en varias ramas de la ciencia. En otras palabras, la calidad educativa es una variable que agrupa un sin número de situaciones visibles y no visibles y de diversos indoles que avalan, en su relación, un óptimo manejo de un establecimiento educativo. Posteriormente, se añaden varias definiciones de (Garvin 1984) y (Harvey & Green 1993).

La educación de calidad comprende el pasado, es relevante para el presente, y tiene miras al futuro. La educación de calidad se relaciona con el conocimiento, construcción y la hábil aplicación de todas las formas de conocimiento de individuos únicos que funcionan tanto de forma independiente como en relación con los demás. Una educación de calidad refleja la naturaleza dinámica de la cultura e idiomas, el valor del individuo en relación con el contexto general, y la importancia de vivir de una manera que se promueva la igualdad en el presente y fomenta una sostenibilidad a futuro. (Mezieobi, 2013).

Para la primera dimensión de este constructo destacamos la fiabilidad que representa la confianza a un centro educativo, se requiere, convertir su contexto interno en óptimo a fin de alcanzar un ambiente adecuado para el aprendizaje, lo que se refleja en las estructuras de enseñanza- aprendizaje y otras normas aplicadas en la institución, ejercicio, estabilidad y continuidad. Wang, Haertel & Walberg (1993). La comprensión de los profesores por los comportamientos de sus estudiantes y la consideración es importante para los pensamientos de los estudiantes, su apoyo, respeto y afecto por ellos conducirá a la confianza mutua en las relaciones profesor-alumno, por lo tanto, aumentará la devoción a la escuela y el prestigio de la institución para terceros. Brewster y Bowen (2004) también afirman que el compromiso de los estudiantes con la escuela se verá influido de manera positiva si cuentan con el apoyo de los maestros herederos.

De la misma forma, la dimensión eficacia es necesaria dentro de la calidad educativa en función a la gestión de los profesores en el aula puede afectar las actitudes de los estudiantes hacia las clases de manera positiva y puede provocar un desarrollo en su rendimiento y de comportamiento. Además, se puede pensar que los estudiantes que se encuentran apenas en el inicio de la adolescencia pueden afrontar sus cambios físicos, sociales y psicológicos de forma saludable, lo que repercutirá en el éxito académico y el estrés educativo. Particularmente la eficacia y el manejo habilidades cognitivas, que se encuentran entre las habilidades de manejo del aula de los maestros, permiten a los estudiantes interactuar positivamente entre ellos mismo y los hacen enfrentar los cambios de la adolescencia de manera más efectiva. (Thompson, 2016).

Para la dimensión seguridad que según Cothran y Ennis (1997), los comportamientos tranquilizadores de los profesores afectan el comportamiento de los estudiantes, así como el clima de enseñanza aprendizaje ordenado y seguro (Raider-Roth, 2005) de manera positiva. En apoyo de esto, Stelter (2013) señala que el aprendizaje se basa en relaciones de confianza mutua. La situación opuesta puede resultar en profesores con poca seguridad en la gestión del aula, esto encamina al fracaso de los docentes que baja el nivel de los estudiantes y los lleva a la deserción. Y también se puede predecir que la seguridad que se siente en el entorno escolar en este proceso es el resultado de una buena política de igualdad y promoción social.

La dimensión capacidad de repuesta representa una vertiente importante que parte desde la calidad educativa dado que el éxito en la educación requiere acciones de respuesta coherentes, oportunas, de celeridad y de comunicación, incluido un liderazgo escolar sólido debido a su capacidad para influir en el desempeño a nivel de la comunidad, la escuela, el aula, el maestro y el alumno. Una revisión de los sistemas escolares realizada por (Firestone & Riehl, 2005). Además de la calidad de los docentes, la instrucción y el amplio apoyo a cada alumno, las escuelas de alto rendimiento reclutan y capacitan a excelentes líderes escolares para guiar, apoyar, dirigir y sostener mejoras en las prácticas de toda la institución. (Barber & Mourshed, 2007)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y Diseño de la Investigación

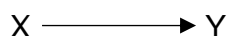
##### Tipo:

Fue una investigación de tipo básico, para obtener y/o extender nuevas teorías, de la misma forma, se utilizó el método hipotético-deductivo que para Nuño (2016) es la vía que siguen los académicos para alcanzar su objetivo en ámbitos científicos y conlleva varios escenarios entre ellos el principal la observación del fenómeno, y otros como la contrastación de hipótesis, conclusiones y comprobación de lo enunciado. Además, esta investigación fue de tipo puro, básico y elemental, puesto que objetiva dudas con enfoques teóricos y las discute con otras de otros autores. (p.39).

##### Diseño:

Para el diseño de investigación fundamentado en el marco del desarrollo demostró que fue no experimental correlacional causal, con un enfoque cuantitativo deseando conocer el nivel de correlación actual entre los dos constructos dentro de una misma institución (Massoni, 2018).

Su esquema es el siguiente:



Dónde:

X = Liderazgo Democrático

Y = Calidad Educativa

—→ = Influye en.

Hernández (2014) menciona: El planteamiento del problema se define como el inicio del proceso de indagación en el que se formulan hipótesis, por lo que el que investiga debe proyectar de forma práctica y explícita las repuestas a las interrogantes planteadas en la ruta a investigar en la que se debe detallar los objetivos. Es decir, es la estrategia del investigador para llegar a responder el



planteamiento del problema obteniendo datos para convertirla en información y con eso poder cumplir con los objetivos planteados.

Hernández (2014) deducen que: Una investigación que se trabaja en base a un estudio no experimental, no puede generar ningún escenario nuevo, es decir que simplemente se observa las que ya existen y que no se provocan de manera intencional en el proceso de exploración. En el presente trabajo se puede conocer de variables no experimentales que ocurren y las mismas que no se pueden manipular, no se puede mostrar un dominio absoluto en estas variables, ni tampoco se puede alcanzar una influencia sobre las mismas (p.149).

Por lo tanto, en mi investigación es un diseño no experimental porque no manipulo la variable existente en lo que actualmente se observa.

Hernández (2014) mencionan que: Los diseños transaccionales son de carácter descriptivo y presentan como objetivo la investigación o estudio de las modalidades de cada una de las variables que se plantean a nivel poblacional. Dicho proceso se trata de poder ubicar cada variable a personas que puedan proporcionar ciertas descripciones. Los estudios presentan características descriptivas y las que pueden dejar ciertas hipótesis pueden ser también consideradas como descriptivas (p.152).

Hernández (2014) establecen que: Los diseños de orden correlacional-causal establecen ciertas relaciones entre cada una de las variables sin que se logre definir un análisis sobre las relaciones causales. Cuando existe una limitación en las relaciones no consideradas como causales, se establecen en la planificación e hipótesis correlacionales; por lo que se busca ajustar y estudiar las vinculaciones de ordenamiento causal (p.155).

Debido a los conceptos mencionados el tipo de diseños que empleare será el correlacional, debido a que se podrá encaminar la búsqueda de la relación que existe entre la relación del líder democrático, con la calidad educativa, motivación laboral y la gestión escolar. Además, mi trabajo es explicativo causal.

Esta investigación se realizó al momento de efectuar las encuestas a los docentes, y luego se tabularon los datos y se obtuvieron los resultados y así se priorizó el análisis de los resultados.

### **3.2. Variable y Operacional**

Variable X: Liderazgo Democrático

Definición Conceptual.

Representa una gran satisfacción y en ocasiones un don que determina la habilidad de transformar vidas dentro del ámbito personal y laboral. En otras palabras, ejercer el liderazgo es alcanzar un objetivo que en un inicio es totalmente impensable que sea logrado. (Lewin, 1890).

Definición Operacional

La variable se operacionaliza en la evaluación de sus dimensiones de liderazgo democrático mediante una encuesta realizada a los docentes.

Variable Y: Calidad Educativa

Definición Conceptual.

La educación de calidad comprende el pasado, es relevante para el presente, y tiene miras al futuro. La educación de calidad se relaciona con el conocimiento, construcción y la hábil aplicación de todas las formas de conocimiento de individuos únicos que funcionan tanto de forma independiente como en relación con los demás. (Mezieobi, 2013)

Definición Operacional.

Conjunto de condiciones que valora la calidad educativa de una institución que la diferencia de otras y que está relacionado con la fiabilidad, eficacia, seguridad y muchos otros aspectos.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Población

La población es un conjunto de elementos o subelementos a estudiar en un lugar, tiempo y condición según el objetivo del estudio.

Darmadi (2011) afirma que la población es el conjunto de objetos con las mismas características, la población puede estar formada por personas, objetos, eventos, tiempo y lugar de la misma naturaleza y características.

La población de la presente investigación estuvo constituida por 1 directora y 24 docentes de la Escuela “José María García” del Cantón Durán, de los cuales el 12 % son del nivel de educación inicial, el 8 % del nivel preparatorio, el 32% son del nivel básico elemental, el 24% del nivel básica media y el 20 % corresponden al nivel básico superior, en su mayoría docentes del género femenino (72%) y docentes de género masculino (18%), clasificados en un rango de edades de 22 a 75 años. Para efectos de la investigación se trabajó con todos los sujetos de la población, ya que en la institución sólo laboran 25 docentes en los 5 niveles educativos.

Tabla 1

*Población y muestra de docentes*

Área/Nivel	Mujeres	Hombres	Total	%
Directora	1	-	1	4%
Inicial	3	-	3	12%
Preparatoria	2	-	2	8%
Básica Elemental	6	2	8	32%
Básica Media	3	3	6	24%
Básica Superior	3	2	5	20%
Total	18	7	25	100%

Fuente: Datos recogidos del archivo institucional

**Criterios de inclusión:**

La población: docente de ambos sexos

Edad: entre los 22 y 75 años

Niveles: Inicial, Preparatoria, Básica Elemental, Básica Media y Básica Superior

Tiempo de Servicio: entre los 2 y 13 años

**Criterios de exclusión:**

Ninguno ya que la población es pequeña.

**3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos**

En la recolección de datos de esta investigación se empleó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento.

La encuesta es una técnica de recolección de información que consiste en completar, generalmente por el encuestados, cuestionarios especiales, en su mayoría con un alto grado de estandarización, en presencia de un entrevistador o, más a menudo, sin el entrevistador. Las encuestas son utilizadas para realizar investigaciones sobre un grupo representativo para una determinada población, lo que da lugar a la posibilidad de generalizarlos en relación con toda la población. (Pilch, 2001).

El cuestionario es el instrumento más común para recopilar información. En la introducción, el investigador debe explicar el propósito del estudio, su objetivo y tema. También es necesario incluir una breve instrucción sobre cómo completar el cuestionario. Esto hace que sea más fácil para los encuestados dar respuestas, así como para el investigador recopilar datos. En la etapa de construcción del cuestionario, el investigador debe asegurarse de que las preguntas de los cuestionarios están ordenadas lógicamente y su orden es muy importante. (Pilch, 2001).

Para medir la variable Liderazgo Democrático se utilizó como guía un Cuestionario de liderazgo democrático considerando las siguientes dimensiones:

Capacidad de escuchar

Participación y toma de decisiones

Motivación

Responsabilidad

Para medir la variable calidad educativa se utilizó como guía un cuestionario considerando las siguientes dimensiones:

Fiabilidad

Eficacia

Seguridad

Capacidad de Respuesta

La escala Likert se usa comúnmente en la investigación de encuestas, especialmente en ciencias sociales, administración, marketing, educación, turismo, salud y otras disciplinas para medir la actitud de los encuestados por preguntar en la medida en que estén de acuerdo o en desacuerdo con una pregunta o declaración particular presentada. Para lo cual, las escalas de los instrumentos liderazgo democrático y calidad educativa, están expresadas en forma positiva: “Siempre”, “Casi siempre”, “A veces”, “Casi Nunca”, “Nunca” y con sus valores del 1 al 5. (Hernandez, 2014)

### **Validez y confiabilidad**

Para generar datos precisos y confiables, el diseñador de la encuesta debe asegurarse de que sus elementos de encuesta realmente midan lo que los diseñadores pretendían medir (validez). Para probar la consistencia (confiabilidad), los diseñadores usarán un conjunto de múltiples elementos de la encuesta relacionados. Para el proceso de validación de este instrumento del liderazgo democrático, se utilizó el método de validez por el criterio de 3 Doctores con vasta experiencia en el campo académico. Conjuntamente, se validó los instrumentos del Liderazgo Democrático y la Calidad Educativa a través del SPSS versión 25. Obtenido una alta fiabilidad en ambos instrumentos

#### **Estadísticas de fiabilidad Liderazgo Democrático**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.924	25

#### **Estadísticas de fiabilidad Calidad Educativa**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.813	25

### **3.5. Procedimiento**

Posteriormente luego de haber obtenidos los permisos y consentimientos necesarios del director de la unidad educativa, se empezó con la aplicación de los instrumentos: cuestionario de liderazgo democrático y calidad educativa. Aplicándose de forma individual con una breve instrucción sobre cómo completar los cuestionarios, al terminar se agradeció por la colaboración. Terminado la ejecución del cuestionario, se procesó los datos recopilados, para ello se verificó la normalidad de todas las variables antes de usarlas en los análisis.

### **3.6. Método Análisis de datos**

Para obtener los resultados lo primero que se hizo fue tabular los datos del instrumento aplicado a los docentes y posteriormente se preparó la base de datos a través de los estadísticos descriptivos mediante el procesamiento de la base de datos con el programa estadístico SPSS versión 20, donde se obtuvo los resultados como la media, la mediana, desviación estándar e inferenciales.

### **3.7. Aspectos Éticos**

Para realizar este proyecto investigativo se construyeron dos cuestionarios de carácter no obligatorio en el cual fueron encuestados 25 docentes de una unidad educativa, para lo cual se reserva bajo sigilo cualquier información acerca de los participantes, indicando así también que sus respuestas serán de carácter confidencial, utilizadas únicamente para el objeto de estudio de la presente, que es saber acerca del liderazgo democrático la calidad educativa y su correlación. Cabe indicar que se ha seguido los lineamientos y parámetros establecidos por las normas APA 7ma edición y resoluciones de la Universidad Cesar Vallejo.

#### IV. RESULTADOS

**Objetivo General:** Determinar la influencia del liderazgo democrático en la calidad educativa de los docentes de la Escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

**Hipótesis General:**

H<sub>i</sub>: El liderazgo democrático influye en la calidad educativa de los docentes de la Escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

H<sub>0</sub>: El liderazgo democrático NO influye en la calidad educativa de los docentes de la Escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

Tabla 2

*Influencia del liderazgo democrático en la calidad educativa de los docentes.*

		<b>Liderazgo democrático</b>	<b>Calidad educativa</b>	
Rho de Spearman	Liderazgo democrático	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,632	
		N	25	
	Calidad educativa	Coeficiente de Correlación	,632	1,000
		Sig. (bilateral)	,026	
		N	25	25
		R <sup>2</sup>	.44	

Fuente: Recopilación estadística en el SPSS

Según la tabla 2, se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, alcanzo un valor de  $r = .632$  evidenciando que hay una correlación positiva moderada entre el liderazgo democrático y calidad educativa. De la misma forma, el valor de la significancia bilateral es  $.026$  siendo este menor al valor de  $p$  consignado de  $0,05$  en razón se acepta la hipótesis de investigación y se descarta la hipótesis nula. Respecto a la regresión lineal se logró un valor del  $R^2 = 0.44$  predice que la dimensión liderazgo democrático influye en un  $44\%$  en la variable calidad educativa.

**Objetivo Específico 1:** Determinar la influencia de las características del liderazgo democrático en la escuela “José María García”, Ecuador, 2020

Tabla 3

*Opinión de los docentes sobre las características del liderazgo democrático*

DIMENSIONES INDICADORES		ÍTEMS	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
Capacidad de escuchar	Abierto al Dialogo	1. ¿Considera Usted que la directora se muestra receptiva y escucha las opiniones de todo el personal docente?	23 (92%)				
	Empatía	2. ¿Considera Usted que la gestión de la directora promueve la participación de todo el personal en diversas actividades?	12 (48%)	13 (52%)			
	Fomenta el trabajo en equipo	3. ¿Considera Usted que la directora busca el consenso para la toma de decisiones?	21 (84%)				
		4. ¿Considera Usted que la directora facilita y apoya su trabajo diario?	12 (48%)	11 (44%)			
		5. ¿Considera Usted que la directora motiva a su personal docente para su desempeño docente?	20 (80%)				
		6. ¿Considera usted que la directora se muestra empática con los demás?	18 (72%)				
		7. ¿Considera usted que la directora motiva al personal a plantearse nuevas metas en el desempeño profesional?	21 (81%)				
	Toma de Decisiones compartidas						



Participación y toma de decisiones	Delega tareas y funciones	8. ¿Considera Usted que la directora se esfuerza en conocer las necesidades, habilidades y aspiraciones de cada trabajador?	14 (56%)	9 (36%)
		9. ¿Considera Usted que la directora promueve la capacitación del personal para fortalecer la práctica pedagógica?		12 (48%)
	Propicia confianza a su equipo	10. ¿Considera Usted que la directora estimula en el personal la creatividad, la innovación y el cambio?	18 (72%)	
Motivación		11. ¿Considera Usted que la directora se muestra optimista con el logro de los objetivos?	12 48%	11 44%
	Actitud positiva	12. ¿Considera Usted que la directora promueve acciones y estrategias para alcanzar la calidad educativa?	21 (84)	
		13. ¿Considera Usted que los cambios promovidos por la directora responden a las necesidades del	18 (72%)	
		14. ¿Considera Usted que las cualidades personales de la directora	14 56%	11 44%
	Motiva y estimula a su equipo	15. ¿Considera Usted que las habilidades y destreza de la directora influye en la calidad	21 (84%)	

Responsabilidad	Mayor compromiso de organización	16. ¿Considera Usted que las habilidades y destrezas de la directora influye	21 (84%)
		17. ¿Considera Usted que la directora alienta y ayudan a tomar decisiones de grupo en todas las actividades?	21 (84%)
	Dirigir y corregir sin centralizar el poder	18. ¿Considera Usted que el conocimiento del funcionamiento de la institución por parte de la directora influye en la calidad educativa?	18 (72%)
		19. ¿Considera Usted que el conocimiento del funcionamiento de la institución por parte de los docentes puede ayudar a mejorar la calidad educativa?	18 (72%)
		20. ¿Considera Usted que las buenas relaciones entre la directora y su personal docente pueden mejorar la calidad educativa?	21 (84%)
		21. La directora se encuentra comprometida con la organización de la institución.	21 (84%)
		22. Usted se encuentra comprometido con la organización de la institución.	23 (92%)
		23. La directora dirige la institución sin centralizar el poder.	18 (72%)

24. Considera usted que las cualidades de la directora influyen en el clima laboral.	18 (74%)	
25. La directora corrige sin centralizar el poder.	15 (60%)	10 (40%)

---

Con respecto a la tabla 3, el 92% (23) está de acuerdo que siempre la directora se muestre receptiva y escucha las opiniones de todo el personal docente, un (48%) 12, casi siempre, y un (52%) 13, siempre están de acuerdo que la gestión de la directora promueve la participación de todo el personal en diversas actividades, un 84% (21) considera que siempre la directora busca el consenso para la toma de decisiones, un 48% (12) siempre y un 44% (11) casi siempre estiman que la directora facilita y apoya su trabajo diario, un 80% (20) creen que la directora motiva a su personal docente para su desempeño diario, un 72% (18) considera que siempre la directora se muestra empática con los demás, un 81% (21) considera que siempre la directora motiva al personal a plantearse nuevas metas, un 56% (14) siempre y un 36% (9) casi siempre, consideran que la directora se esfuerza en conocer las necesidades, habilidades y aspiraciones de cada trabajador, un 48% (12), Consideran que casi siempre la directora promueve la capacitación del personal para fortalecer la práctica pedagógica, un 72% (18), considera que siempre la directora estimula en el personal la creatividad, la innovación y el cambio, un 48% (12) siempre y el 44% (11) casi siempre consideran que la directora se muestra optimista con el logro de los objetivos, un 84% (21) estiman que siempre la directora promueve acciones y estrategias para alcanzar la calidad educativa, un 72% (18) cree que siempre los cambios promovidos por la directora responden a las necesidades del entorno, un 56% (14) siempre y el 44% (11) estiman que las cualidades personales de la directora influyen en el clima laboral, un 84% (21) consideran que siempre las habilidades y destreza de la directora influyen en la calidad educativa de la institución, un 84% (21) consideran que siempre las habilidades y destrezas de la directora influyen en el desempeño docente, un 84% (21), reflexiona que siempre la directora alienta y ayudan a tomar decisiones de grupo en todas las actividades, un 72% (18) considera que siempre el conocimiento

del funcionamiento de la institución por parte de la directora influye en la calidad educativa, un 72% (18) considera que siempre el conocimiento del funcionamiento de la institución por parte de los docentes puede ayudar a mejorar la calidad educativa, 84% (21) estima que siempre las buenas relaciones entre la directora y su personal docente pueden mejorar la calidad educativa, un 84% (21) cree que siempre, la directora se encuentra comprometida con la organización de la institución, un 92% (23), cree que está comprometido con la organización de la institución, un 72% (18) considera que la directora dirige la institución sin centralizar el poder, un 72% (18) considera que las cualidades de la directora influye en el clima laboral, y finalmente el 60% (15) siempre y el 40% (10) casi siempre consideran que la directora corrige sin centralizar el poder.

**Objetivo específico 2:** Determinar la influencia de las características de la calidad educativa en la Escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

Tabla 4

*Opinión de los docentes sobre las características de la calidad educativa*

DIMENSIONES	INDICADOR ES	ÍTEMS	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
Fiabilidad	Prestigio de la institución.	1. La institución mantiene su prestigio con el alto nivel de preparación de sus docentes.	23 (92%)				
		2. La institución mantiene su prestigio con el alto nivel de enseñanza a los estudiantes con docentes capacitados.	18 (72%)				
	Estabilidad y continuidad del personal del centro educativo.	3. El prestigio de la institución esta solidificada con la permanencia de sus maestros y con el amor que estos ponen a su profesión.	21 (84%)				
		4. La institución mantiene su prestigio porque ofrece una educación inclusiva a los estudiantes.	17 (68%)				

Eficacia	Ambiente adecuado para el aprendizaje .	5. La institución mantiene la estabilidad y continuidad laboral de sus docentes.	20 (80%)			
		6. La institución mantiene un ambiente adecuado para el aprendizaje.	17 (68%)			
		7. Existe en la Institución Educativa una adecuada distribución del mobiliario, materiales e infraestructura que permite el desarrollo eficiente.	19 (76%)			
		8. Recomendaría a algún familiar o amigo trabajar o estudiar en la institución educativa.	15 (60%)	5 (20%)	5 (20%)	
		Rendimiento de los estudiantes .	9. Se preocupa por el rendimiento académico de sus estudiantes.	19 (76%)		
			10. Diversifica adecuadamente el currículo en la práctica pedagógica.	19 (76%)		
			11. Aplica estrategias y métodos adecuados para lograr aprendizajes significativos	20 (80%)		
			12. Planifica actividades relacionadas al desarrollo de capacidades y habilidades cognitivas.	23 (92%)		
		13. Elabora las actividades pedagógicas direccionadas a una educación para la vida.	16 (64%)			
		Utiliza habilidades cognitivas.	14. En la institución el clima de enseñanza es ordenado y seguro.	19 (76%)		

Seguridad	Clima de enseñanza-aprendizaje ordenado y seguro.	<p><b>15.</b> Desarrolla estrategias para asegurar un clima de aula de confianza y respeto que facilite el proceso de enseñanza aprendizaje.</p>	25 (100%)		
		<p><b>16.</b> En la Institución Educativa se tiene siempre presente que el centro de la educación es el estudiante.</p>	23 (92%)		
		<p><b>17.</b> Respeta los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.</p>	23 (92%)		
	Política de igualdad y promoción social.	<p><b>18.</b> La institución educativa atiende a los estudiantes según la diversidad de necesidades y su contexto.</p>	21 (84%)		
		<p><b>19.</b> Promueve una educación de igualdad de oportunidades a los estudiantes.</p>	21 (84%)		
	Mantiene constante comunicación con los miembros de la comunidad educativa.	<p><b>20.</b> Propicia los valores en la convivencia dentro y fuera de la institución educativa.</p>	23 (92%)		
		<p><b>21.</b> Promueve una cultura de prevención estableciendo estrategias para mitigar los posibles riesgos y amenazas que podrían afectar a la escuela.</p>	17 (68%)	4 (16%)	4 (16%)

Capacidad de repuesta	<b>22.</b> En su Institución educativa se aseguran que las familias tengan claridad sobre los propósitos del aprendizaje de los estudiantes los avances y las dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje y el desarrollo de las competencias en todas las áreas curriculares	21 (84%)	
Exige repuesta de forma coherente	<b>23.</b> El director mantiene una comunicación fluida con los padres de familia y otros actores de la comunidad	19 (76%)	
	<b>24.</b> Identifica y analiza situaciones conflictivas, y plantea alternativas de solución mediante el diálogo, el consenso y la negociación.	21 (84%)	
	<b>25.</b> En la Institución Educativa se desarrollan competencias en respuesta a las necesidades del país.	15 (60%)	6 (24%)

Con respecto a la tabla 4, de la variable calidad educativa se observó que un 92% (23) demuestran que la institución siempre mantiene su prestigio con un alto nivel de preparación de sus docentes, un (72%) 18, expone que la institución mantiene siempre su prestigio con el alto nivel de enseñanza a los estudiantes con docentes capacitados, un (84%) 21 el prestigio de la institución esta solidificada con la permanencia de sus maestros y con el amor que estos ponen a su profesión, un (68%) 17 sostiene que siempre la institución mantiene su prestigio porque ofrece una educación inclusiva a los estudiantes, un (80%) 20 contesta que siempre la institución mantiene la estabilidad y continuidad laboral de sus docentes. Un 68% (17) expone que siempre la institución mantiene un ambiente adecuado para el aprendizaje, un 76% (19) demuestra que siempre existe en la Institución Educativa una adecuada distribución del mobiliario, materiales e infraestructura que

permite el desarrollo eficiente, un 60% (15) siempre, un 20% (5) casi siempre y un 20% (5) a veces recomendarían a algún familiar o amigo trabajar o estudiar en la institución educativa, un 76% (19) se preocupa por el rendimiento académico de sus estudiantes, un (76%) 19 diversifica adecuadamente el currículo en la práctica pedagógica, un (80%) 20 aplica estrategias y métodos adecuados para lograr aprendizajes significativos, un (92%) 23 planifica actividades relacionadas al desarrollo de capacidades y habilidades cognitivas, un (64%) 16 siempre elabora las actividades pedagógicas direccionadas a una educación para la vida, para un (76%) 19 en la institución el clima de enseñanza es ordenado y seguro, el (100%) 25 siempre desarrolla estrategias para asegurar un clima de aula de confianza y respeto que facilite el proceso de enseñanza aprendizaje, un (92%) 23 en la Institución Educativa se tiene siempre presente que el centro de la educación es el estudiante, un (92%) 23 siempre respeta los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes, un (84%) 21 detalla que siempre la institución educativa atiende a los estudiantes según la diversidad de necesidades y su contexto, un (84%) 21 promueve una educación de igualdad de oportunidades a los estudiantes, un (92%) 23 siempre propicia los valores en la convivencia dentro y fuera de la institución educativa, un (68%) 17 siempre, un (16%) 4 casi siempre y un 16% (4) a veces promueve una cultura de prevención estableciendo estrategias para mitigar los posibles riesgos y amenazas que podrían afectar a la escuela, un (84%) 21 en su Institución educativa se asegura de que las familias tengan claridad sobre los propósitos del aprendizaje de los estudiantes los avances y las dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje y el desarrollo de las competencias en todas las áreas curriculares, un (76%) 19 opina que siempre el director mantiene una comunicación fluida con los padres de familia y otros actores de la comunidad , un (84%) 21 Identifica y analiza situaciones conflictivas, y plantea alternativas de solución mediante el diálogo, el consenso y la negociación, un (60%) 6 siempre y un (24%) 15 casi siempre detallan que en la Institución Educativa se desarrollan competencias en respuesta a las necesidades del país.



**Objetivo Específico 3:** Determinar la influencia de la dimensión capacidad de escuchar en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

**Hipótesis Específica 1:**

He1: La dimensión capacidad de escuchar influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

He0: La dimensión capacidad de escuchar NO influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

Tabla 5

*Determinar la influencia de la dimensión capacidad de escuchar en la calidad educativa.*

		<b>Capacidad de escuchar</b>	<b>Calidad educativa</b>	
Rho de Spearman	Capacidad de escuchar	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,580	
		N	25	
	Calidad educativa	Coeficiente de Correlación	,580	1,000
		Sig. (bilateral)	,031	
		N	25	25
		R <sup>2</sup>	0.39	

Fuente: Recopilación estadística en el SPSS

Según la tabla 5, se observó que la población logro en la prueba de correlación de rangos de Spearman, el puntaje de  $r = .580$  y un valor de  $p$  consignado de  $.031$  siendo este menor al valor de  $p$  consignado de  $0,05$  en razón se desapueba la hipótesis nula y aceptando la hipótesis del investigador, demostrando que hay una correlación positiva moderada y para la regresión lineal el valor logrado del  $R^2 = 0.39$  predice que la dimensión capacidad de escuchar influye en un 39% en la calidad educativa.

**Objetivo Específico 4:** Determinar la influencia de la dimensión participación y toma de decisiones en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

**Hipótesis Específica 2:**

He2: La dimensión participación y toma de decisiones influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

He0: La dimensión participación y toma de decisiones NO influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

Tabla 6

*Determinar la influencia de la dimensión participación y toma de decisiones en la calidad educativa.*

		Participación y toma de decisiones	Calidad educativa
Rho de Spearman	Participación y toma de decisiones	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,606
		N	25
	Calidad educativa	Coefficiente de Correlación	,606
		Sig. (bilateral)	,016
		N	25
		R <sup>2</sup>	0.42

Fuente: Recopilación estadística en el SPSS

Según la tabla 6, se observó que la población logro en la prueba de correlación de rangos de Spearman, el puntaje de  $r = .606$  y un valor de  $p$  consignado de  $.016$  siendo este menor al valor de  $p$  consignado de  $0,05$  en razón se desaprueba la hipótesis nula y aceptando la hipótesis del investigador demostrando que hay una correlación positiva moderada, y con respecto a la regresión lineal el valor logrado

del  $R^2 = 0.42$  predice que la dimensión participación y toma de decisiones influye en un 42% en la variable calidad educativa.

**Objetivo Específico 5:** Determinar la influencia de la dimensión motivación en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

**Hipótesis Específica 3:**

He3: La dimensión motivación influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

He0: La dimensión motivación NO influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

Tabla 7

*Determinar la influencia de la dimensión motivación en la calidad educativa.*

			<b>Motivación</b>	<b>Calidad Educativa</b>
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,580
		Sig. (bilateral)		,031
		N	25	25
	Calidad Educativa	Coeficiente de Correlación	,580	1,000
		Sig. (bilateral)	,031	
		N	25	25
		R <sup>2</sup>		0.46

Fuente: Recopilación estadística en el SPSS

Según la tabla 7, se observó que la población logro en la prueba de correlación de rangos de Spearman, el puntaje de  $r = .580$  y un valor de  $p$  consignado de  $.031$  siendo este menor al valor de  $p$  consignado de  $0,05$  en razón se desaprueba la hipótesis nula y aceptando la hipótesis del investigador demostrando que hay una correlación positiva moderada, y para la regresión lineal el valor logrado del  $R^2 = 0.46$  predice que la dimensión motivación influye en un 46% en la variable calidad educativa.

**Objetivo Específico 6:** Determinar la influencia de la dimensión responsabilidad en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

**Hipótesis Específica 4:**

He4: La dimensión responsabilidad influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

He0: La dimensión responsabilidad NO influye significativamente en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020.

Tabla 8

*Determinar la influencia de la dimensión responsabilidad en la calidad educativa.*

		Responsabilidad	Calidad educativa
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 ,662 .018
	Calidad educativa	Coeficiente de Correlación Sig. (bilateral)	,662 .018
		N	25 25
		R <sup>2</sup>	0.49

Fuente: Recopilación estadística en el SPSS

Según la tabla 8, se observó que la población logro en la prueba de correlación de rangos de Spearman, el puntaje de  $r = .662$  y un valor de  $p$  consignado de  $.018$  siendo este menor al valor de  $p$  consignado de  $0,05$  en razón se desaprueba la hipótesis nula y aceptando la hipótesis del investigador, demostrando que hay una correlación positiva moderada y con respecto a la regresión lineal el valor logrado de  $R^2 = 0.49$  predice que la dimensión responsabilidad influye en un 49% en calidad educativa.

## V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general y la hipótesis general: Determinar la influencia del liderazgo democrático en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020. Los fundamentos teóricos se basan en que el Liderazgo democrático es el encargado de priorizar la intervención de todos los participantes, admite que los demás decidan por las normas a acatar y decidir de forma grupal lo que mejor convenga. (Bavelas & Lewin, 1942). Mientras que por la calidad educativa representa un concepto multivariado, que se lo usa comúnmente en operacionalización de variables en varias ramas de la ciencia. En otras palabras, la calidad educativa es una variable que agrupa un sin número de situaciones visibles y no visibles y de diversos indoles que avalan, en su relación, un óptimo manejo de un establecimiento educativo. (Garvin, 1984) y (Harvey & Green, 1993). En la Tabla 2 la Influencia del liderazgo democrático en la calidad educativa de los docentes. Se evidencian en la prueba de correlación de rangos de Spearman, el puntaje de  $r = .632$  y un valor de  $p$  consignado de  $.026$ . demostrando que hay una correlación positiva moderada. Respecto a la regresión lineal se logró un valor del  $R^2 = 0.44$  predice que la dimensión liderazgo democrático influye en un 44% en la variable calidad educativa. Estos resultados coinciden con la teoría de Lewin (1944) que define al docente-líder como un guía, un estimulador, un suministrador –un elemento más de la enseñanza que mejora la calidad–, y a la vez no es lo esencial. Y también coinciden con los resultados de la investigación de Arana & Coronado (2017) que buscan determinar la relación del liderazgo directivo y el desempeño docente. La estadística demostró que hay una correlación positiva y medianamente significativa de  $0.345$  y  $0.392$  en relación a ( $p < 0.05$ ), demostrando que el tipo de liderazgo que más predomina es el Transformacional entre estos constructos y poseyendo un gran nivel de desempeño docente en dicho centro educativo.

Respecto al Objetivo Específico 3 y la Hipótesis Específica 1: Determinar la influencia de la dimensión capacidad de escuchar en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020. Las bases conceptuales de la dimensión capacidad de escucha que trata en la posición de beneficiar a los pedagogos a entender el interior y de lo que piensan los estudiantes, a fin de entenderlos mentalmente dando paso al origen del docente líder (Lewin,

1951). En la tabla 5 se determina la influencia de la dimensión capacidad de escuchar en la calidad educativa de los docentes en la prueba de correlación de rangos de Spearman, el puntaje de  $r = .580$  y un valor de  $p$  consignado de  $.031$ , demostrando que hay una correlación positiva moderada y para la regresión lineal el valor logrado del  $R^2 = 0.39$  predice que la dimensión capacidad de escuchar influye en un 39% en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020. Esto concuerda con la teoría de Lewin (1951) que dice La educación no podrá transformarse si los pedagogos no habilitan su capacidad de escucha. Por tal razón siempre aparecen líderes con capacidad de sensibilizar a sus colegas docentes a ser abiertos al diálogo y mejorar su empatía. Esto va en la misma dirección con el estudio cualitativo de Navarro (2020) que determina que el desarrollo profesional docente se puede reforzar en cierto nivel cuando las instituciones educativas potencien la capacidad de reorganizarse y mejorar la empatía en relación a los estudiantes.

Respecto al Objetivo Específico 4 y la Hipótesis Específica 2: Determinar la influencia de la dimensión participación y toma de decisiones en la calidad educativa de los docentes de la Escuela “José María García”, Ecuador, 2020. Los fundamentos teóricos se basan del liderazgo participativo de Vroom & Yetton, (1973) que proponen a la Participación y toma de decisiones ser el acompañamiento al liderazgo y su función es socializar a los grupos y no solo a los individuos. En la tabla 6 que determina la influencia de La dimensión participación y toma de decisiones en la calidad educativa de los docentes, en la prueba de correlación de rangos de Spearman, el puntaje de  $r = .606$  y un valor de  $p$  consignado de  $.016$  se demostró que hay una correlación positiva moderada y con respecto a la regresión lineal el valor logrado del  $R^2 = 0.42$  predice que la dimensión participación y toma de decisiones influye en un 42% en la variable calidad educativa de los docentes de la Escuela “José María García”, Ecuador, 2020. Estos resultados concuerdan con Cacav (2020) que, mediante el coeficiente de Rho de Spearman, con el valor de  $+0,928^{**}$ , demostró ser una correlación altamente significativa positiva, con una  $p = 0,00$  ( $p < 0,05$ ), rechazando la hipótesis de igualdad, es decir, se admitió que el Liderazgo Transformacional se correlaciona efectivamente con la Calidad Educativa.

Respecto al Objetivo Específico 5 y la Hipótesis Específica 3 se determina la influencia de la dimensión motivación en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020. Los fundamentos teóricos se basan en lo dicho por Warrick (1981) que la motivación es un estado del ser individual que optimiza, guía y sostiene en buen ánimo la conducta del docente, lo que se relaciona estrechamente con la efectividad educativa. generando una propicia confianza entre el personal. En la tabla 7 se determina la influencia de la dimensión motivación en la calidad educativa en la prueba de correlación de rangos de Spearman, el puntaje de  $r = .580$  y un valor de  $p$  consignado de  $.031$ , demostrando que hay una correlación positiva moderada y con respecto a la regresión lineal el valor logrado del  $R^2 = 0.46$  predice que la dimensión motivación influye en un 46% en la variable calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020. Estos resultados coinciden con la investigación cualitativa de Zambrano (2018) que concluye que las estrategias de liderazgo democrático propuestas en un taller mejorarían la relación docente – estudiante y por ende influiría positivamente en la calidad educativa para tener una mayor motivación en las labores académicas.

Respecto al Objetivo Específico 6 y la Hipótesis Específica 4: Determinar la influencia de la dimensión responsabilidad en la calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020. Teóricamente se define a la responsabilidad como la habilidad de responder por las acciones o por la inacción, y asumir las consecuencias de nuestras decisiones, un docente muy responsable y de mayor compromiso con la organización es altamente deseado en la organización (Guedez, 2018). En la tabla 8 se determinó la influencia de La dimensión responsabilidad en la calidad educativa de los docentes en la prueba de correlación de rangos de Spearman, el puntaje de  $r = .662$  y un valor de  $p$  consignado de  $.018$  demostrando que hay una correlación positiva moderada y con respecto a la regresión lineal el valor logrado de  $R^2 = 0.49$  predice que la dimensión responsabilidad influye en un 49% en calidad educativa de los docentes de la escuela “José María García”, Ecuador, 2020. Estos resultados coinciden con el artículo académico de Espinoza, Castillo, Laso, & Guaraca, (2020), que habla del liderazgo directivo y el desempeño docente y concluye que las leyes ecuatorianas

sitúan a la educación como un derecho universal y una responsabilidad estatal a fin de alcanzar la calidad educativa deseada, que contribuya a los propósitos deseados por los ciudadanos.



## VI. CONCLUSIONES

Una vez obtenidos los resultados se obtienen las siguientes conclusiones:

1. Para el objetivo general y la hipótesis general: Se concluye que, los valores de  $r = .632$ , la significancia de  $.026$  y  $R^2 = 0.44$  prediciendo que la dimensión influye en un 44% en la variable calidad educativa, demostrando que existe una relación e influencia moderada entre las variables, concluyendo que un líder dentro de la institución siempre es altamente deseado por el valor que generan para mejorar la calidad educativa, aunque la influencia no se tan elevada en este caso ya sea por motivos propios o dificultades del establecimiento.
2. Para la primera hipótesis específica y el tercer objetivo específico: se obtuvo el valor de  $r = .580$ , la significancia de  $.031$  y  $R^2 = 0.39$  prediciendo que la dimensión capacidad de escuchar influye en un 39% en la calidad educativa, demostrando que existe una relación e influencia moderada entre la capacidad de escuchar y la calidad educativa, concluyendo que, la escucha activa suscita una buena comunicación aun que no exista una influencia elevada en esta institución esta representa una parte esencial de liderazgo democrático.
3. En la segunda hipótesis específica y el cuarto objetivo específico: se obtuvo el valor de  $r = .606$ , la significancia de  $.016$  y  $R^2 = 0.42$  predice que la dimensión participación y toma de decisiones influye en un 42% en la variable calidad educativa; demostrando que hay una relación e influencia moderada entre la participación y toma de decisiones y la calidad educativa, concluyendo que, la toma de decisiones es un factor preponderante dentro de la institución debido a circunstancias propias o políticas del establecimiento, aunque no exista una influencia positiva se lo puede mejorar, para potenciar la calidad educativa.
4. En la tercera hipótesis específica y el quinto objetivo específico: con el valor de  $r = .580$ , la significancia de  $.031$  y  $R^2 = 0.46$  predice que la dimensión

motivación influye en un 46% en la variable calidad educativa; demostrando que hay una correlación moderada y una influencia positiva entre la motivación y la calidad educativa, se concluye que la motivación dentro de la institución está ligada a la calidad educativa pero no en gran medida dando a entender que es un aspecto que aún se debe mejorar y reforzar.

5. En la cuarta hipótesis específica y el sexto objetivo específico: se obtuvo el valor de  $r = .662$  la significancia fue de  $.018$  y  $R^2 = 0.49$ , demostrando que hay una correlación moderada, una regresión lineal que nos indica que hay una influencia entre la responsabilidad y la calidad educativa, concluyendo que, la responsabilidad es un valor fundamental dentro de la institución que caracteriza al liderazgo por esta razón es la mayor puntuada en la correlación de las demás dimensiones y posee una afinidad moderada con la calidad educativa, pero que de todos modos ahí que trabajar en ella para mejorarla.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Una vez obtenidos las conclusiones se emiten las siguientes recomendaciones:

1. Que todo el personal de la institución debe promocionar el liderazgo democrático como valor compartido en toda la organización.
2. Que los directivos deben fortalecer las habilidades de capacidad de escucha para tener reconocimiento continuo por el valor crítico de las voces de todos los participantes en la institución.
3. Que todo el personal de la institución debe realizar talleres o capacitaciones sobre la participación y la toma de decisiones para mejorar su desempeño laboral y por ende la calidad educativa.
4. Que los directivos deben establecer políticas de incentivos para mejorar la motivación de todo el personal docente y administrativo.
5. Que todo el personal de la institución debe comprometerse conscientemente un cumplir sus responsabilidades dadas por sus superiores para favorecer la confianza y beneficiar la calidad educativa.

## REFERENCIAS

- Alfaro Escobar, L. C. (2020). Gestión fundamentada en el liderazgo del directivo docente en el mejoramiento del índice sintético de calidad educativa (ISCE) caso: Institución Educativa Ciudad de Tunja (Master's thesis, Universidad de la Costa).
- Arana Agüero, L. M., & Coronado Tarrillo, J. M. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro.
- Babalola, J. B. (2004). Political Economy of Education. Contemporary issues in educational management: A book of honour, 1-11.
- Barber, M. and M. Mourshed, 2007. How the world's best-performing schools come out on top. London: McKinsey & Company.
- Bavelas, A. y Lewin, K. (1942). Formación en liderazgo democrático. Revista de psicología anormal y social , 37 (1), 115.
- Bennis, W. (2019). AUTHENTICITY AND LEADER EMERGENCE: EXPLORING THE SOCIAL POWER OF BEING YOURSELF. IN THE (VALUE-LADEN) EYES OF THE BEHOLDER: LINKING FOLLOWER PERCEPTIONS TO LEADERSHIP EMERGENCE AND EFFECTIVENESS, 1.
- Brewster, A. B., & Bowen, G. L. (2004). Teacher support and the school engagement of Latino middle and high school students at risk of school failure. Child and Adolescent Social Work Journal, 21(1), 47-67.
- Cacay, S. G. V. (2020). Liderazgo transformacional de los docentes y calidad educativa, de la Unidad "Simón Bolívar" de Puerto Bolívar-Ecuador, 2018. Ciencia y Educación (ISSN: 2707-3378), 1(3), 52-61.
- Chiavenato, I. (2018). Introducción a la teoría general de la administración. México, D. F: McGraw-Hill Interamericana.
- Collante, A. J., & Flores, M. V. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA).
- Cothran, D., & Ennis, C. (1997). Students' and teachers' perceptions of conflict and power. Teaching and Teacher Education, 13(5), 541-553.
- Darmadi, Hamid. (2011). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.

- Ecuador, M. d. (2012). *Estandares de Calidad Educativa*.  
[https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares\\_2012.pdf](https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf)
- Espinoza, C. G. O., Castillo, D. C. C., Laso, A. L. D. R. O., & Guaraca, M. P. O. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies: JBES*, 4(1), 21.
- Firestone, W. and C. Riehl, 2005. *A new agenda for research in educational leadership*. New York: Teachers College Press
- Garvin, D. (1984). Gestión de calidad japonesa. *Autobús Columbia J. World.* , 19 (3), 3-12.
- Gayathri, N. (2020). IDENTIFYING THE REAL LEADER: AN INSIGHT INTO THE QUALITIES OF A GOOD LEADER, AS DISCUSSED BY LORD KRISHNA IN 'THE BHAGAVAD-GITA'. *Journal of Critical Reviews*, 7(18), 1350-1353.
- GUÉDEZ, Víctor. 2018. *Ser Confiable. Responsabilidad Social y Reputación Empresarial. El aporte de la empresa al capital social*. Editorial Planeta. Caracas (Venezuela).
- Haddad, W. D., & Demsky, T. (1995). *Education Policy-Planning Process: An Applied Framework*. *Fundamentals of Educational Planning*, 51. UNESCO, 7 Place de Fontenoy, 75700, Paris France.
- Harvard Deusto Business Review y EAE Business School (2017). *Características principales del liderazgo participativo*.  
<http://retosdirectivos.eae.es/caracteristicas-principales-del-liderazgo-participativo/>
- Harvey, L., & Green, D. (1993). Defining quality. *Assessment & evaluation in higher education*, 18(1), 9-34.
- Hernandez, F. &. (2014). *Metodología de la Investigación 5ta edición*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- J., R. (2008). *El desempeño docente como factor fundamental para la Calidad Educativa de la Escuela Básica Venezolana*. Venezuela.
- Lewin, K. (1944). Un enfoque de investigación de los problemas de liderazgo. *The Journal of Educational Sociology* , 17 (7), 392-398.

- Lewin, K., Lippitt, R., & Ralph, K. (1890). Estilos de liderazgo. *Psicología y Mente*.  
<https://psicologiymente.com/organizaciones/estilos-liderazgo-lewin>.
- Massoni, S. H. (2018). Investigación enactiva en comunicación, metodologías participativas y asuntos epistemológicos. *Revista Latinoamericana de Ciencias de la Comunicación*, 15(28).
- Merci, C. (2019). Liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional de los docentes de la institución educativa, Santa Elena 2017. *Tesis de Maestría*. Universidad César Vallejo, Piura - Perú.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40212/Cabrera\\_GMP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40212/Cabrera_GMP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mezieobi, K. (2013). Issues in Nigeria's national development. *Ignatius Ajuru University of Education Journal of Social Sciences*, 10(3)
- Mulford. (2006). Obtenido de <http://www.urg.es/local/recfpro/Rev101ART.pdf>
- Navarro, C. P. B. (2020). El liderazgo como factor clave para el mejoramiento de la profesionalización docente y la calidad educativa. *Revista Cedotic*, 5(1), 177-194.
- Nuño, A. (2016). Metodología de la Investigación.
- Panebra, M. (2019). Calidad Educativa en la Institución Educativa N° 6062 PERÚ EE UU - Villa El Salvador -. *Tesis de Maestría*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.  
[repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36206/Panebra\\_AML.pdf?sequence=1&isAllowed=y](repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36206/Panebra_AML.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pearson, S., Haynes, C., Johnson, C., Bergquist, C., & Krinhop, K. (2014). Education of Children with Disabilities: Voices from around the World. *Journal of Applied Research on Children*, 5(2), 7.
- Pilch, T. B., *Zasady badań pedagogicznych*. [Eng. Principles of pedagogical research.], 2001
- Raider-Roth, M. (2005). Trusting what you know: Negotiating the relational context of classroom life. *Teachers College Record*, 107(4), 587-628.
- Soto, S. y. (2018). Liderazgo directivo y calidad educativa en la Institución Educativa. Ambo -2018. *Tesis de Maestría*. Universidad Cesar Vallejo, Perú.  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29358/salas\\_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29358/salas_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Stelter, B. (2013). Trust as a necessary factor in teacher-student interaction. Editör Maria CzerepaniakWalczak Elżbieta Perzycka. Trust in Global Perspective. Published by PPH ZAPOL. 179-190.
- Thompson, R. E. (2016). The effects of teachers' self-efficacy & a positive learning environment on marginal students in mainstream high school settings. Yayımlanmamış doktora tezi, University of New England, England.
- Torres, C. (2017). Analisis de la calida educativa en Andalucía desde la pespectiva del profesorado de Educación Primaria. *Tesis Doctoral*. Universidad de Sevilla, Sevilla, España.
- UNESCO. (2004). *Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe*. San Juan de Puerto Rico: CEPAL.
- Wang, M. C., Haertel, G., & Walberg, H. J. (1993). Toward a knowledge base of school learning. *Review of Educational Research*, 73, 249-294.
- Zamora, P. y. (2014). Estilos de liderazgo del directivo y su relación con la sastifacción laboral docente en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana. (*Tesis de Maestria*). Universidad Marcelino Champagnat, Surco, Lima.

# ANEXOS



## Anexo: Matriz de operacionalización de Variables

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo Democrático	Lewin (1951), describe a un líder que involucra a los subordinados en la toma de decisiones, delega autoridad, fomenta la decisión de métodos de trabajo y sus metas y emplea la retroalimentación como una oportunidad para dirigir.	La variable se operacionaliza en la evaluación de las dimensiones del líder democrático a través de una encuesta realizada a los docentes.	Capacidad de escuchar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abierto al dialogo.</li> <li>• Empatía</li> </ul>	Escala ordinaria
			Participación y toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomenta el trabajo en equipo</li> <li>• Toma de decisiones compartidas</li> <li>• Delega tareas y funciones.</li> </ul>	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propicia confianza a su equipo</li> <li>• Actitud positiva</li> <li>• Motiva y estimula a su equipo.</li> </ul>	
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor compromiso de organización</li> <li>• Dirigir y corregir sin centralizar el poder</li> </ul>	
<b>Operacionalización de la variable: Calidad Educativa</b>					
Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Calidad Educativa	Verónica Edwards (1991) menciona que la <b>calidad</b> de la educación es el valor que se le atribuye a un proceso o a un producto <b>educativo</b> , y que ese valor compromete a un juicio, en tanto se está afirmando algo comparativamente respecto a otro.	Conjunto de condiciones que valora la calidad educativa de una institución que la diferencia de otras y que está relacionado con la fiabilidad, eficacia, seguridad y muchos otros aspectos	Fiabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestigio de la institución.</li> <li>• Estabilidad y continuidad del personal del centro educativo.</li> <li>• Ambiente adecuado para el aprendizaje.</li> </ul>	Escala ordinaria
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendimiento de los estudiantes.</li> <li>• Uso de materiales metodológicos es constante.</li> <li>• Utiliza habilidades cognitivas.</li> </ul>	
			Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima de enseñanza-aprendizaje ordenado y seguro.</li> <li>• Política de igualdad y promoción social.</li> </ul>	
			Capacidad de repuesta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantiene constante comunicación con los miembros de la comunidad educativa.</li> <li>• Exige repuesta de forma coherente</li> </ul>	

## Anexo. Instrumento de recolección de datos



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### **CUESTIONARIO DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO**

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene por finalidad medir el Liderazgo Democrático de la Escuela “José María García” información que resulta de interés para el desarrollo de una tesis de Maestría en la Universidad César Vallejo.

A continuación, encontraras una serie de afirmaciones relacionadas al trabajo en equipo, marca con un aspa (X) en la columna correspondiente la repuesta del Ítem con la cual te sientes identificada.

No	ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
<b>Dimensión 1: Capacidad de escuchar</b>						
1	La directora se muestra receptiva y escucha las opiniones de todo el personal docente.					
2	La directora escucha y considera todos los puntos de vistas e ideas de la comunidad educativa.					
3	La directora se muestra empática con toda la comunidad educativa.					

4	La directora se esfuerza en conocer las necesidades, habilidades y aspiraciones de su personal docente.					
5	Considera usted que las cualidades de la directora influyen en el clima laboral.					
<b>Dimensión 2: Participación y toma de decisiones</b>						
6	La directora fomenta el trabajo en equipo.					
7	La directora promueve la participación de todo el personal docente en las diversas actividades escolares.					
8	La directora facilita y apoya su trabajo diario.					
9	La directora busca el consenso para la toma de decisiones.					
10	La directora permite la creatividad de las docentes para realizar sus actividades.					
11	El director antes de tomar una decisión, hace participar a los docentes.					
12	Confía en los conocimientos y habilidades del director de la institución educativa.					

1 3	La directora delega tarea y funciones al personal docente					
<b>Dimensión 3: Motivación</b>						
1 4	La directora propicia la confianza a su personal docente.					
1 5	La directora con actitud positiva promueve la calidad educativa de la institución.					
1 6	La directora se muestra optimista con el logro de los objetivos del personal docente.					
1 7	La directora motiva a su personal docente para su desempeño docente.					
1 8	La directora motiva a sus docentes a plantearse nuevas metas para su perfeccionamiento profesional.					
1 9	La directora promueve la capacitación del personal docente para fortalecer la práctica pedagógica.					
2 0	La directora estimula en el personal docente la creatividad, la innovación y el cambio.					
<b>Dimensión: Responsabilidad</b>						

2 1	La directora se encuentra comprometida con la organización de la institución.					
2 2	Usted se encuentra comprometido con la organización de la institución.					
2 3	La directora dirige la institución sin centralizar el poder.					
2 4	Considera usted que las cualidades de la directora influyen en el clima laboral.					
2 5	La directora corrige sin centralizar el poder.					



## CUESTIONARIO DE CALIDAD EDUCATIVA

Estimado(a) docente:

El presente cuestionario tiene por finalidad medir la Calidad Educativa de la Escuela “José María García” información que resulta de interés para el desarrollo de una tesis de Maestría en la Universidad César Vallejo.

A continuación, encontraras una serie de afirmaciones relacionadas al trabajo en equipo, marca con un aspa (X) en la columna correspondiente la repuesta del Ítem con la cual te sientes identificada.

No	PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
<b>Dimensión 1: Fiabilidad</b>						
1	La institución mantiene su prestigio con el alto nivel de preparación de sus docentes.					
2	La institución mantiene su prestigio con el alto nivel de enseñanza a los estudiantes con docentes capacitados.					
3	El prestigio de la institución esta solidificada con la permanencia de sus maestros y con el amor que estos ponen a su profesión.					
4	La institución mantiene su prestigio porque ofrece una educación inclusiva a los estudiantes.					
5	La institución mantiene la estabilidad y continuidad laboral de sus docentes.					
6	La institución mantiene un ambiente adecuado para el aprendizaje.					
7	Existe en la Institución Educativa una adecuada distribución del mobiliario,					

	materiales e infraestructura que permite el desarrollo eficiente.					
8	Recomendaría a algún familiar o amigo trabajar o estudiar en la institución educativa.					
<b>Dimensión 2: Eficacia</b>						
9	Se preocupa por el rendimiento académico de sus estudiantes.					
10	Diversifica adecuadamente el currículo en la práctica pedagógica.					
11	Aplica estrategias y métodos adecuados para lograr aprendizajes significativos					
12	Planifica actividades relacionadas al desarrollo de capacidades y habilidades cognitivas.					
13	Elabora las actividades pedagógicas direccionadas a una educación para la vida.					
<b>Dimensión 3: Seguridad</b>						
14	En la institución el clima de enseñanza es ordenado y seguro.					
15	Desarrolla estrategias para asegurar un clima de aula de confianza y respeto que facilite el proceso de enseñanza aprendizaje.					
16	En la Institución Educativa se tiene siempre presente que el centro de la educación es el estudiante.					
17	Respeto los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.					
18	La institución educativa atiende a los estudiantes según la diversidad de necesidades y su contexto.					
19	Promueve una educación de igualdad de oportunidades a los estudiantes.					
20	Propicia los valores en la convivencia dentro y fuera de la institución educativa.					
21	Promueve una cultura de prevención estableciendo estrategias para mitigar los posibles riesgos y amenazas que podrían afectar a la escuela.					
<b>Dimensión 4: Capacidad de repuesta</b>						
22	En su Institución educativa se aseguran que las familias tengan claridad sobre los propósitos del aprendizaje de los estudiantes los avances y las dificultades en el					

	proceso de enseñanza-aprendizaje y el desarrollo de las competencias en todas las áreas curriculares					
23	El director mantiene una comunicación fluida con los padres de familia y otros actores de la comunidad					
24	Identifica y analiza situaciones conflictivas, y plantea alternativas de solución mediante el diálogo, el consenso y la negociación.					
25	En la Institución Educativa se desarrollan competencias en respuesta a las necesidades del país.					



### Estadísticas de total de elemento

Media de escala si el elemento se ha suprimido Varianza de escala si el elemento se ha suprimido Correlación total de elementos corregida Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido

VAR00001	65.90	47.989	.000	.930
VAR00002	66.20	42.484	.862	.918
VAR00003	66.20	42.484	.862	.918
VAR00004	66.10	43.568	.785	.921
VAR00005	66.30	42.537	.793	.919
VAR00006	66.40	39.516	.749	.920
VAR00007	66.10	43.568	.785	.921
VAR00008	66.60	38.568	.747	.922
VAR00009	66.20	42.484	.862	.918
VAR00010	66.05	46.892	.192	.930
VAR00011	66.10	43.568	.785	.921
VAR00012	66.30	41.905	.896	.917
VAR00013	66.65	42.134	.364	.938
VAR00014	66.25	42.513	.821	.919
VAR00015	66.40	40.989	.741	.920
VAR00016	66.25	43.039	.734	.921
VAR00017	66.20	42.484	.695	.921
VAR00018	66.00	47.474	.099	.930
VAR00019	66.00	47.474	.099	.930
VAR00020	66.60	38.568	.747	.922
VAR00021	66.20	42.484	.862	.918
VAR00022	66.05	46.892	.192	.930
VAR00023	66.10	43.568	.785	.921
VAR00024	66.30	41.905	.896	.917
VAR00025	66.65	42.134	.364	.938

BASE DE DATOS- ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

VARIABLE “LÍDER DEMOCRÁTICO”

	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P8	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4
10	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
13	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	5	4	4	4
17	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
18	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
22	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	5	4	4	4

BASE DE DATOS- ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

VARIABLE "CALIDAD EDUCATIVA"

	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P8	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4
6	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
8	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
12	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4
13	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
17	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3
19	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4
20	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
23	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4



		Delega tarea y funciones	12.- La directora confía en los conocimientos y habilidades del docente para realizar las diferentes funciones encomendadas.																		
			13.- La directora delega tarea y funciones al personal docente																		
	<b>Motivación</b>	Propicia la confianza a su equipo.		14.- La directora propicia la confianza a su personal docente.																	
				15.- La directora promueve la capacitación del personal docente para fortalecer la práctica pedagógica.																	
		Actitud positiva.		16.- La directora con actitud positiva promueve la calidad educativa de la institución.																	
				17.- La directora se muestra optimista con el logro de los objetivos del personal docente.																	
		Motiva y estimula a su equipo		18.- La directora motiva a su personal docente para su desempeño docente.																	
				19.- La directora motiva a sus docentes a plantearse nuevas metas para su perfeccionamiento profesional.																	
	20.- La directora estimula en el personal docente la creatividad, la innovación y el cambio.																				
	<b>Responsabilidad</b>	Mayor compromiso de organización.		21.- La directora se encuentra comprometida con la organización de la institución.																	
				22.- Usted se encuentra comprometido con la organización de la institución.																	
		Dirigir y corregir sin centralizar el poder.		23.- La directora dirige la institución sin centralizar el poder.																	
24.- Considera usted que las cualidades de la directora influyen en el clima laboral.																					
25.- La directora corrige sin centralizar el poder.																					

*Laura Alvarado*

**Evaluador**

		Delega tarea y funciones	12.- La directora confía en los conocimientos y habilidades del docente para realizar las diferentes funciones encomendadas.																						
			13.- La directora delega tarea y funciones al personal docente																						
	Motivación	Propicia la confianza a su equipo.	14.- La directora propicia la confianza a su personal docente.																						
			15.- La directora promueve la capacitación del personal docente para fortalecer la práctica pedagógica																						
		Actitud positiva.	16.- La directora con actitud positiva promueve la calidad educativa de la institución.																						
			17.- La directora se muestra optimista con el logro de los objetivos del personal docente																						
		Motiva y estimula a su equipo	18.- La directora motiva a su personal docente para su desempeño docente.																						
			19.- La directora motiva a sus docentes a plantearse nuevas metas para su perfeccionamiento profesional.																						
	Responsabilidad	Mayor compromiso de organización.	20.- La directora estimula en el personal docente la creatividad, la innovación y el cambio.																						
			21.- La directora se encuentra comprometida con la organización de la institución.																						
Dirigir y corregir sin centralizar el poder.		22.- Usted se encuentra comprometido con la organización de la institución.																							
		23.- La directora dirige la institución sin centralizar el poder.																							
		24.- Considera usted que las cualidades de la directora influyen en el clima laboral.																							
		25.- La directora corrige sin centralizar el poder.																							

**Evaluador**

		Delega tarea y funciones	12.- La directora confía en los conocimientos y habilidades del docente para realizar las diferentes funciones encomendadas.																		
			13.- La directora delega tarea y funciones al personal docente																		
	Motivación	Propicia la confianza a su equipo.	14.- La directora propicia la confianza a su personal docente.																		
			15.- La directora promueve la capacitación del personal docente para fortalecer la práctica pedagógica																		
		Actitud positiva.	16.- La directora con actitud positiva promueve la calidad educativa de la institución.																		
			17.- La directora se muestra optimista con el logro de los objetivos del personal docente																		
		Motiva y estimula a su equipo	18.- La directora motiva a su personal docente para su desempeño docente.	19.- La directora motiva a sus docentes a plantearse nuevas metas para su perfeccionamiento profesional.																	
	20.- La directora estimula en el personal docente la creatividad, la innovación y el cambio.																				
	Mayor compromiso de organización.		21.- La directora se encuentra comprometida con la organización de la institución.																		
		22.- Usted se encuentra comprometido con la organización de la institución.																			
	Responsabilidad	Dirigir y corregir sin centralizar el poder.	23.- La directora dirige la institución sin centralizar el poder.																		
			24.- Considera usted que las cualidades de la directora influyen en el clima laboral.																		
		25.- La directora corrige sin centralizar el poder.																			

Evaluador

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre el Liderazgo Democrático

**OBJETIVO:** Valorar el instrumento para medir el Liderazgo Democrático.

**DIRIGIDO A:** Docentes de toda de la Escuela "José María García" Ecuador, 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Karina Albornoz

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora

### VALORACIÓN

Muy bueno	<del>Bueno</del>	Regular
-----------	------------------	---------

*Karina Albornoz*

**Evaluador**



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre el Liderazgo Democrático

**OBJETIVO:** Valorar el instrumento para medir el Liderazgo Democrático.

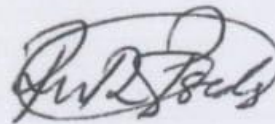
**DIRIGIDO A:** Docentes de toda de la Escuela "José María García" Ecuador, 2020

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Ruth Elizabeth Paredes Santin

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Master

### VALORACIÓN

<del>Muy bueno</del>	Bueno	Regular
----------------------	-------	---------



Evaluador

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS:** Liderazgo democrático y su influencia en la calidad educativa de los docentes de la Escuela “José María García”, Ecuador, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Liderazgo democrático</b> Lewin (1951), describe a un líder que involucra a los subordinados en la toma de decisiones, delega autoridad, fomenta la decisión de métodos de trabajo y sus metas y emplea la retroalimentación como una oportunidad para dirigir.	<b>Capacidad de escuchar</b> Aparecen líderes con capacidad de sensibilizar a los docentes a ser abiertos al dialogo y mejorar su empatía, frente a sí mismos y frente a sus alumnos, que observan cuando están en clases. Ya sea que se utilice la auto-observación, la grabación filmica o la evaluación para detectar actitudes positivas y negativas. (Lewin, 1951).	Abierto al dialogo	1.- La directora se muestra receptiva y escucha las opiniones de todo el personal docente.							X		X		X			
			2.- La directora escucha y considera todos los puntos de vistas e ideas de la comunidad educativa.									X		X			
	Empatía	3.- La directora se muestra empática con toda la comunidad educativa.							X		X		X				
		4.- La directora se esfuerza en conocer las necesidades, habilidades y aspiraciones de su personal docente.									X		X				
		5.- Considera usted que las cualidades de la directora influye en el clima laboral.									X		X				
	Participación y toma de decisiones	Fomenta el trabajo en equipo	6.- La directora fomenta el trabajo en equipo.					X		X		X		X			



	encuentran motivados para hacerlo correcto.	estimula a su equipo	19.- La directora motiva a sus docentes a plantearse nuevas metas para su perfeccionamiento profesional.									X		X		X			
			20.- La directora estimula en el personal docente la creatividad, la innovación y el cambio.													X		X	
	<b>Responsabilidad</b> Es la habilidad de responder por las acciones o por la inacción, y asumir las consecuencias de nuestras decisiones, un docente muy responsable y de mayor compromiso con la organización es altamente deseado en la organización.	Mayor compromiso de organización.	21.- La directora se encuentra comprometida con la organización de la institución.							X			X		X				
			22.- Usted se encuentra comprometido con la organización de la institución.											X		X			
		Dirigir y corregir sin centralizar el poder.	23.- La directora dirige la institución sin centralizar el poder.									X		X		X			
24.- Considera usted que las cualidades de la directora influyen en el clima laboral.												X		X					
25.- La directora corrige sin centralizar el poder.													X		X				



.....  
**Dr. Hildegarde Oclides Tamariz Nunjar**  
**Evaluador**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre liderazgo democrático para docentes de la escuela "José María García", Ecuador.

**OBJETIVO:** Valorar el instrumento para medir el sobre liderazgo democrático

**DIRIGIDO A:** Docentes de la escuela "José María García", Ecuador

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

Muy bueno	<del>Bueno</del>	<del>Regular</del>
-----------	------------------	--------------------



**Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar**  
Evaluador



## KARINA CLARET ALBORNOZ PARRA

Licenciada en Educación. Mención: Dificultades de Aprendizaje.  
Magister en Orientación de la Conducta.

### Información Personal

**Cedula de Identidad:**  
096116019-9

**Teléfono Celular:**  
0968685863

**Teléfono Domicilio:**  
046042003

**Email:**  
karinaalbornoz390@hotmail.com

**Dirección:**  
Rosa Borja de Ycaza 201 y Paseo  
Salesiano, Guayaquil - Ecuador

### Experiencia Laboral

**Ministerio del Poder Popular para la Educación Básica. (2006 - 2015)**  
**U.E.B. Monseñor "Juan Bautista Castro". (Táchira - Venezuela).**

- Maestra Sombra
- Terapeuta de Lenguaje
- Evaluación Psicopedagógica (Dificultades de Aprendizaje)
- Coordinadora del Departamento de Bienestar Estudiantil.

**Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria (2010-2015)**

**Universidad Bolivariana de Venezuela (Táchira - Venezuela)**

- Docente, Carrera: Educación Especial
- Asesora de Tesis Carrera: Educación Especial

**Unidad Educativa Águilas de Cristo (2016 - 2018) (Guayaquil - Ecuador)**

- Coordinadora en el Área de Bachillerato.

**Centro de Dificultades de Aprendizaje (CENDA) (2018 - 2020)**  
**(Guayaquil - Ecuador)**

- Psicopedagoga - Orientadora.

**Unidad Educativa Particular Instituto Coello (2018 - 2020) (Guayaquil - Ecuador)**

- Departamento de Consejería Estudiantil (DECE) Orientadora Área Bachillerato

**Tecnológico Universitario Argos (Guayaquil - Ecuador)**

- Docente de las materias Lenguaje y Comunicación, Didáctica General, Didácticas de las Matemáticas, Pedagogía, Proyecto de Vinculación, entre otras.
- Tutora de Tesis

### Historial Académico

#### PREGRADO

**Carrera Cursada: Educación**

Título Recibido: Licenciada en Educación - Mención: Dificultades de Aprendizaje.  
2004 - 2008.

#### POSTGRADO

**Centro de Investigación Psiquiátricas, Psicológicas y Sexologías de Venezuela.**

Maestría en Ciencias. Mención Orientación de la Conducta. 2011 - 2015.

Duran, 3 de agosto del 2020

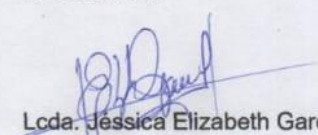
Sra. Adm. Educ.  
DAICY AMANDA LOOR ZAMBRANO  
En su despacho.-

De mis consideraciones:

Jéssica Elizabeth García Loor con C.I. 0917372377; me dirijo a Usted para expresarle un afectuoso saludo y a la vez para solicitarle de la manera más comedida me permita realizar el trabajo final de investigación previo a la obtención del título de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Universidad César Vallejo, Piura – Perú, titulado **Liderazgo democrático y su influencia en la calidad educativa de los docentes de la escuela "José María García", Ecuador, 2020**, en la institución que acertadamente dirige.

Por la atención que le brinde a la presente, le reitero mi agradecimiento.

Atentamente;

  
Lcda. Jéssica Elizabeth García Loor  
C.I. 091737237-7



Fecha: 4/08/2020  
Hora: 11:00 am



**ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA**  
**"JOSÉ MARÍA GARCÍA"**

**ANTES: "HÉROES DEL CINCO DE JUNIO"**  
CDLA. DR. ABEL GILBERT 2da ETAPA MZ. 14 SL. 22, 23 Y 24  
TELF.: 2196003 - 0997942903 - 0984225957  
**DURÁN - GUAYAS**



Duran, 10 de agosto del 2020

Srta. Lcda.  
JÉSSICA ELIZABETH GARCÍA LOOR  
En su despacho.-

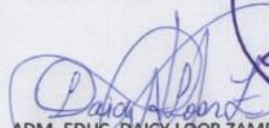
De mis consideraciones:

En respuesta al oficio de fecha de 3 de agosto del 2020 AUTORIZO a:

Jéssica Elizabeth García Loor con C.I. 0917372377; a realizar el trabajo final de investigación previo a la obtención del título de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Universidad César Vallejo, Piura – Perú, titulado **Liderazgo democrático y su influencia en la calidad educativa de los docentes de la escuela "José María García", Ecuador, 2020**, en la institución que dirijo.

Particular que comunico para los fines legales y pertinentes.

Atentamente;

  
ADM. EDUC. DAICY LOOR ZAMBRANO  
DIRECTORA E.E.B. "JOSÉ MARÍA GARCÍA"







## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: JESSICA ELIZABETH GARCIA LOO..  
Título del ejercicio: Tercera entrega Turnitin  
Título de la entrega: Liderazgo Democrático y su Influen...  
Nombre del archivo: derazgo\_Democr\_tico\_y\_su\_Influen...  
Tamaño del archivo: 130.02K  
Total páginas: 43  
Total de palabras: 11,532  
Total de caracteres: 62,591  
Fecha de entrega: 18-dic.-2020 07:48p. m. (UTC-0500)  
Identificador de la entrega: 1477426383



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Liderazgo democrático y su influencia en la calidad educativa de los  
docentes de la escuela "José María García", Ecuador, 2020

**AUTORA:**

Br. García Loor, Jessica Elizabeth (Orcid: 0000-0002-4561-4183)

**ASESOR:**

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegarde Océides (Orcid: 0000-0002-4512-6120)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ  
2020





