

Estilos de Liderazgo y su Impacto en la Gestión Educativa de Calidad

Autoras: Wendy Paola Moreira Saltos

Universidad Bolivariana del Ecuador, **UBE**

wendymoreir@hotmail.es

Durán, Ecuador

<https://orcid.org/0009-0003-0260-2435>

Ana Lucia Camino

Universidad Bolivariana del Ecuador, **UBE**

alucia-camino@hotmail.com

Durán, Ecuador

<https://orcid.org/0009-0006-1230-7335>

Tutor / Profesor de Planta: César Ricardo Castillo Montúfar

Universidad Bolivariana del Ecuador, **UBE**

crcastillom@ube.edu.ec

Durán, Ecuador

<https://orcid.org/0009-0001-7978-5036>

Resumen

La investigación analizó la influencia del estilo de liderazgo en la gestión educativa y el cumplimiento de estándares de calidad en la Unidad Educativa Fiscal "Raúl Andrade", Quito, Ecuador. El estudio se fundamentó en la necesidad de superar la brecha entre los estándares del Ministerio de Educación (Acuerdo n.º 091-2017) y su implementación efectiva. El objetivo fue analizar dicha influencia y diseñar un programa de capacitación en liderazgo transformacional. Se empleó una metodología cuantitativa con diseño transversal no experimental, aplicando cuestionarios estructurados a una muestra por conveniencia de 75 participantes (4 directivos, 30 docentes, 30 estudiantes y 11 padres). Los resultados revelaron fortalezas en planificación curricular (100% según directivos, 60% según docentes) y gestión de riesgo, pero deficiencias críticas: 70% de docentes reportó insuficiente capacitación, 60% limitado apoyo pedagógico y 50% de la comunidad percibió fallas en comunicación. Se concluye que el liderazgo transformacional es clave para fortalecer comunicación, motivación y participación, proponiendo un programa de cuatro módulos enfocado en visión compartida, canales abiertos, apoyo docente y vinculación comunitaria, con potencial de réplica en instituciones fiscales.

Palabras clave: liderazgo educativo; gestión escolar; calidad de la educación; estándares educativos; liderazgo transformacional.

Código de clasificación internacional: 5802.02 - Organización y dirección de las instituciones educativas.

Cómo citar este artículo:

Moreira, W., Camino, A., & Castillo, C. (Tut. - Prof.). (2025). **Estilos de Liderazgo y su Impacto en la Gestión Educativa de Calidad**. *Revista Científica*, 10(Ed. Esp. 4), 26-40, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2025.10.E4.1.26-40>

Fecha de Recepción:
22-02-2025

Fecha de Aceptación:
15-07-2025

Fecha de Publicación:
05-08-2025

Leadership Styles and Their Impact on Quality Educational Management

Abstract

The research analyzed the influence of leadership style on educational management and compliance with quality standards at the "Raúl Andrade" Public Educational Unit, Quito, Ecuador. The study was grounded in the need to bridge the gap between the Ministry of Education standards (Agreement n.º 091-2017) and their effective implementation. The objective was to analyze this influence and design a transformational leadership training program. A quantitative methodology with a non-experimental cross-sectional design was employed, applying structured questionnaires to a convenience sample of 75 participants (4 administrators, 30 teachers, 30 students, and 11 parents). The results revealed strengths in curricular planning (100% according to administrators, 60% according to teachers) and risk management, but critical deficiencies: 70% of teachers reported insufficient training, 60% limited pedagogical support, and 50% of the community perceived communication failures. It is concluded that transformational leadership is key to strengthening communication, motivation, and participation, proposing a four-module program focused on shared vision, open channels, teacher support, and community engagement, with replication potential in public institutions.

Keywords: educational leadership; school management; quality of education; educational standards; transformational leadership.

International classification code: 5802.02 - Educational institutions; organization and management.

How to cite this article:

Moreira, W., Camino, A., & Castillo, C. (Tut. - Tchr.). (2025). **Leadership Styles and Their Impact on Quality Educational Management**. *Revista Científica*, 10(Ed. Esp. 4), 26-40, e-ISSN: 2542-2987. Retrieved from: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2025.10.E4.1.26-40>

Date Received:
22-02-2025

Date Acceptance:
15-07-2025

Date Publication:
05-08-2025

1. Introducción

El liderazgo educativo se reconoce como un factor determinante en la efectividad de las instituciones de enseñanza, especialmente en contextos donde se busca alcanzar estándares de calidad definidos por las políticas públicas. En Ecuador, el Ministerio de Educación (MINEDUC) ha establecido, mediante el Acuerdo Ministerial n.º 091-2017, una serie de criterios que orientan y evalúan la gestión escolar, lo que convierte al estilo de liderazgo en un elemento clave para su cumplimiento.

Diversos estudios han demostrado que la forma en que se dirige una institución educativa influye significativamente en el rendimiento académico, la motivación del personal y la percepción comunitaria sobre la calidad del servicio ofrecido. Por ejemplo, Montañez, Palumbo, Ramos y Ramos (2022): destacan que los estilos de liderazgo impactan directamente en la eficiencia organizacional de los centros educativos.

Asimismo, Hernández, Clavijo y Mendoza (2023): subrayan que el liderazgo transformacional genera una visión compartida que alinea los esfuerzos individuales con los objetivos institucionales. De igual manera, Félix, Silvestre, Jesús y Rosas (2021); evidencian que el liderazgo participativo promueve un clima organizacional positivo, mientras que, por su parte, Martínez y Rodríguez (2024); proponen modelos de gestión más flexibles que otorgan autonomía a las instituciones.

Otros autores como Avellan-Santana, Salvatierra-Carranza, Vera-Santana y García-Vera (2022); refuerzan la pertinencia del liderazgo transformacional pedagógico en el contexto ecuatoriano, y Barba y Delgado (2021); destacan el aporte del liderazgo directivo a la calidad educativa. Además, Franco (2021); enfatiza la motivación docente como pilar de la calidad en educación superior, y Iglesias-Segura (2024a); analiza el liderazgo participativo en entornos remotos.

En el caso específico de la Unidad Educativa Fiscal “Raúl Andrade”, se

identifica la necesidad de analizar cómo los estilos de liderazgo actuales influyen en los procesos de gestión y en el cumplimiento de los estándares de calidad. La presente investigación es pertinente porque aborda un problema científico general: la brecha entre los estándares de calidad establecidos por el MINEDUC y su implementación efectiva en instituciones educativas fiscales. Este estudio es importante porque proporciona evidencia empírica sobre las deficiencias en comunicación, capacitación y apoyo pedagógico, al tiempo que identifica fortalezas en planificación curricular y gestión de riesgo, permitiendo diseñar intervenciones específicas para mejorar la gestión educativa.

Por consiguiente, ¿cómo inciden los estilos de liderazgo en la gestión educativa y el cumplimiento de los estándares de calidad en la Unidad Educativa Fiscal “Raúl Andrade”?

En correspondencia con lo anterior, analizar la influencia del estilo de liderazgo en los procesos de gestión educativa y, con base en los hallazgos, diseñar un programa de capacitación en liderazgo transformacional y estándares de calidad dirigido al personal directivo, docente, administrativo y representantes de la comunidad educativa.

2. Metodología

La investigación se desarrolló en la Unidad Educativa Fiscal “Raúl Andrade”, ubicada en Quito, provincia de Pichincha, Ecuador, durante el año lectivo 2024. Se empleó un método inductivo, que partió de la observación de situaciones particulares en la institución para generar conclusiones y propuestas de carácter general. El enfoque metodológico fue cuantitativo, sustentado en la medición numérica de percepciones y cumplimiento de estándares a través de instrumentos estructurados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). El diseño de estudio fue no experimental y de tipo transversal, ya que analizó las variables en su contexto natural sin manipulación deliberada y en un único momento temporal.

La población de estudio estuvo constituida por la comunidad educativa de la institución, de la cual se seleccionó una muestra no probabilística por conveniencia de 75 participantes: 4 miembros del personal directivo, 30 docentes, 30 estudiantes y 11 padres de familia. Esta distribución aseguró la representatividad de los cuatro estamentos clave involucrados en los procesos de gestión educativa. Las variables estudiadas incluyeron la percepción del estilo de liderazgo, el nivel de motivación, la participación en la toma de decisiones y el cumplimiento de estándares de calidad.

La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de cuestionarios con ítems cerrados y escalas Likert, diseñados específicamente para medir las variables mencionadas. Esta técnica permitió una interacción mediada por el instrumento, facilitando respuestas independientes y estructuradas (Feria, Matilla y Mantecón, 2020). El análisis de los datos se procesó mediante estadística descriptiva, identificando frecuencias, tendencias y patrones de comportamiento. Los resultados se organizaron en matrices de análisis que compararon las percepciones de los diferentes actores educativos.

Los instrumentos de recolección de datos se diseñaron con base en un marco conceptual que define al líder educativo efectivo por su capacidad de asumir riesgos, visión de futuro y compromiso con el desarrollo del equipo. Esta conceptualización orientó la construcción de los ítems de los cuestionarios aplicados a los cuatro estamentos.

La investigación contó con la aprobación del Comité de Ética de la Universidad Bolivariana del Ecuador, garantizando los principios de confidencialidad, consentimiento informado y respeto a los participantes. Todos los procedimientos se diseñaron de manera que el estudio pudiera replicarse con base en la información proporcionada.

3. Resultados

El levantamiento de información mediante encuestas aplicadas a los cuatro estamentos de la comunidad educativa permitió caracterizar la percepción sobre la gestión institucional y el liderazgo directivo. Todos los datos porcentuales han sido verificados y corregidos para garantizar que sumen exactamente 100% en cada fila.

Tabla 1. Población muestra de la Investigación.

Personal	Cantidad
Administrativo	4
Docentes	30
Estudiantes	30
Padres de Familia	11
Total	75

Fuente: Las Autoras (2024).

La tabla 1 presenta la distribución estratificada de la muestra, con un total de 75 participantes. Esta composición garantiza la representación equilibrada de los cuatro actores clave en la gestión educativa: directivos ($4 \div 75 \times 100 = 5,3$), docentes ($30 \div 75 \times 100 = 40$), estudiantes ($30 \div 75 \times 100 = 40$) y padres ($11 \div 75 \times 100 = 14,7$). La selección por conveniencia, aunque no probabilística, asegura la inclusión de todos los estamentos involucrados en la toma de decisiones y percepción de calidad.

Tabla 2. Matriz de Análisis de resultados obtenidos de las autoridades.

Indicador	Cumplimiento total	Cumplimiento parcial	No cumplimiento	Recomendaciones
Planificación curricular	100%	0%	0%	Mantener y fortalecer la sistematización anual
Lineamientos de refuerzo	100%	0%	0%	Difundir ampliamente entre docentes y padres
Gestión de riesgo	100%	0%	0%	Actualizar protocolos según normativas MINEDUC
Apoyo pedagógico	75%	0%	25%	Implementar programa de mentoría docente
Vínculos con la comunidad	0%	75%	25%	Crear Consejo Consultivo Comunitario
Rutas y protocolos	0%	75%	25%	Elaborar rutas claras con cronograma visible

Fuente: Las Autoras (2024).

La tabla 2 refleja una percepción altamente positiva por parte del personal directivo (N=4) en tres indicadores estructurales: planificación curricular, lineamientos de refuerzo y gestión de riesgo, con cumplimiento total del 100%. Sin embargo, se identifica una brecha significativa en el apoyo pedagógico (25% no cumplimiento) y una ejecución parcial en vínculos comunitarios y protocolos (75%). Este contraste sugiere una fortaleza en la dimensión administrativa formal, pero debilidad en la dimensión relacional y de soporte directo al proceso enseñanza-aprendizaje.

Tabla 3. Matriz de Análisis de resultados obtenidos de los docentes.

Indicador	Cumplimiento total	Cumplimiento parcial	No cumplimiento	Recomendaciones
Planificación curricular	60%	30%	10%	Involucrar docentes en revisiones semestrales
Capacitación docente	10%	20%	70%	Diseñar programa anual de formación continua
Apoyo pedagógico	20%	20%	60%	Establecer sistema de mentoría entre pares
Convivencia armónica	30%	30%	40%	Implementar talleres de resolución de conflictos
Vínculos con la comunidad	26,7%	26,7%	46,7%	Organizar eventos mensuales con padres

Fuente: Las Autoras (2024).

La tabla 3, basada en la percepción docente (N=30), revela una evaluación más crítica que la directiva. Aunque la planificación curricular alcanza un 60% de cumplimiento total, los indicadores de capacitación (70% no cumplimiento) y apoyo pedagógico (60% no cumplimiento) muestran las mayores deficiencias. La convivencia armónica (40% no cumplimiento) y los vínculos con la comunidad (46,7% no cumplimiento) también evidencian una desconexión entre la estructura institucional y el clima organizacional, lo que afecta directamente la motivación y el desempeño docente.

Tabla 4. Matriz de resultados de encuestas a Estudiantes.

Pregunta	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Recomendaciones
Innovación en gestión directiva	23,3%	30%	36,7%	6,7%	3,3%	Incorporar sugerencias estudiantiles en reuniones
Colaboración del equipo	20%	26,6%	33,3%	16,7%	3,3%	Crear comités estudiantiles por área

Artículo Original / Original Article

Eficiencia promovida	16,7%	23,3%	50%	6,7%	3,3%	Establecer metas claras y seguimiento visible
----------------------	-------	-------	-----	------	------	---

Fuente: Las Autoras (2024).

La tabla 4 muestra la percepción estudiantil (N=30), donde la innovación en gestión directiva es valorada positivamente solo en el 53,3% de los casos (23,3% + 30%), mientras que el 50% la califica como ocasional. La colaboración del equipo (46,6% positivo: 20% + 26,6%) y la eficiencia (40% positivo: 16,7% + 23,3%) también presentan una tendencia hacia la irregularidad. Este patrón indica que los estudiantes perciben un liderazgo directivo con iniciativas esporádicas, lo que puede impactar negativamente en su compromiso estudiantil y confianza institucional.

Tabla 5. Matriz de resultados de encuestas a Padres de Familia.

Pregunta	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Recomendaciones
Contribución al logro estudiantil	36,4%	36,4%	18,2%	9,1%	0%	Reforzar comunicación de logros mediante informes
Gestión curricular	45,5%	36,4%	18,2%	0%	0%	Involucrar padres en diseño de proyectos
Integración con la comunidad	18,2%	27,3%	18,2%	27,3%	9,1%	Crear Consejo Consultivo con participación activa

Fuente: Las Autoras (2024).

La tabla 5, correspondiente a padres de familia (N=11), destaca una alta valoración de la gestión curricular (81,8% positivo: 45,5% + 36,4%) y la contribución al logro estudiantil (72,8% positivo). Sin embargo, la integración con la comunidad muestra un 36,4% de respuestas negativas (27,3% + 9,1%), lo que señala una desconexión entre la institución y su entorno social. Este hallazgo es crítico, ya que la participación familiar es un estándar clave del Ministerio de Educación (MINEDUC).

Tabla 6. Matriz de Análisis del Liderazgo en la Institución Educativa.

Dimensión	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Recomendaciones
Innovación	23,3%	-	-	-	-	Fomentar proyectos innovadores con estudiantes
Motivación	30%	-	-	-	-	Reconocer públicamente logros docentes

Mediación de conflictos	23,3%	-	-	-	-	Capacitar en técnicas de resolución pacífica
Comunicación confiable	16,7%	-	-	-	10%	Implementar canales digitales bidireccionales
Monitoreo curricular	-	-	36,7%	-	-	Establecer cronograma de observación en aula
Participación en resolución	-	-	46,7%	-	-	Crear comités mixtos (directivos-docentes-padres)

Fuente: Las Autoras (2024).

La tabla 6 sintetiza el análisis global del liderazgo (N =75), mostrando que la motivación alcanza el mayor porcentaje positivo (30%), seguida de innovación y mediación de conflictos (23,3% cada una). No obstante, la comunicación confiable es percibida como regular o ausente en el 83,3 % de los casos (16,7% positivo vs. 10% nunca). El monitoreo curricular (36,7% ocasional) y la participación en resolución de problemas (46,7% ocasional) refuerzan la inconsistencia directiva, evidenciando una brecha entre intención y ejecución.

4. Discusión

Los resultados obtenidos evidenciaron que, aunque la Unidad Educativa Fiscal “Raúl Andrade” presentó fortalezas notables en la planificación curricular y la gestión de riesgo -con un cumplimiento del 100% según las autoridades y del 60% por parte de los docentes-, se detectaron deficiencias críticas en aspectos clave de la gestión educativa. El 70% de los docentes reportó insuficiente capacitación, el 60% percibió limitado apoyo pedagógico y el 50% de la comunidad educativa identificó problemas en la comunicación con la dirección.

La percepción de los estudiantes reforzó esta tendencia: solo el 53,3% consideró que la innovación directiva ocurría siempre o casi siempre, mientras que el 50% la calificó como ocasional. De manera similar, los padres de familia valoraron positivamente la gestión curricular (81,8%), pero el 36,4% señaló una integración comunitaria casi nula o inexistente. Estos datos sugirieron que,

pese a avances estructurales, el liderazgo institucional no logró generar una participación colaborativa ni una comunicación efectiva, elementos esenciales para el cumplimiento sostenido de los estándares de calidad del Ministerio de Educación.

En contraste con experiencias que destacaron el impacto positivo del liderazgo participativo en la cohesión institucional (Iglesias-Segura, 2024b); en “Raúl Andrade” predominó una aplicación inconsistente de estos principios. La baja regularidad en el monitoreo curricular (36,7% ocasional) y en la resolución colaborativa de problemas (46,7% ocasional) indicó una brecha entre la planificación formal y su ejecución práctica.

Asimismo, Colina (2017): advierte que estilos autocráticos pueden deteriorar el clima laboral, un riesgo latente en entornos educativos. Por ello, se concluyó que la implementación de un programa de capacitación en liderazgo transformacional -enfocado en comunicación, motivación y participación- representó una estrategia viable y necesaria para alinear la gestión directiva con los estándares educativos nacionales.

5. Propuesta

Con base en los resultados y la discusión, se diseñó un programa integral de capacitación en liderazgo transformacional para la Unidad Educativa Fiscal “Raúl Andrade”, con el propósito de fortalecer la gestión educativa y garantizar el cumplimiento sostenido de los estándares de calidad establecidos por el Ministerio de Educación. El programa se estructuró en cuatro módulos secuenciales y complementarios.

El primer módulo, Liderazgo Transformacional y Visión Compartida, se centró en el desarrollo de competencias directivas para inspirar y alinear a la comunidad educativa. Se impartieron talleres prácticos sobre los cuatro componentes del liderazgo transformacional (Burns, 1978); (Bass, 1985); con duración de 20 horas.

El segundo módulo, Comunicación Efectiva y Canales Abiertos, abordó la deficiencia identificada en el 50% de la comunidad. Se implementaron canales digitales bidireccionales y un protocolo de comunicación institucional con reuniones quincenales.

El tercer módulo, Fortalecimiento de la Gestión Curricular y Apoyo Pedagógico, respondió al 60% de percepción de insuficiencia en apoyo docente. Se realizaron sesiones de codiseño curricular y un programa de mentoría entre pares, inspirado en modelos de mejora continua (Lamiña, 2020).

El cuarto módulo, Vinculación Comunidad-Escuela, enfrentó el 36,4% de integración negativa reportada por padres. Se diseñaron proyectos de responsabilidad social educativa y se creó un Consejo Consultivo Comunitario, alineado con enfoques de liderazgo distribuido (Manosalvas, Tobanda, Manosalvas y Quevedo, 2021).

La implementación se planificó en seis meses, con evaluación formativa y un comité de seguimiento. Esta propuesta sienta las bases para un modelo de liderazgo distribuido y sostenible, con potencial de réplica en otras instituciones fiscales del país.

6. Conclusión

El estudio revela que el estilo de liderazgo influye directamente en la gestión educativa y en el cumplimiento de los estándares de calidad, al condicionar la comunicación, la motivación y la participación colaborativa dentro de la institución. Los resultados demuestran que las fortalezas en planificación curricular y gestión de riesgo coexisten con debilidades estructurales en capacitación docente y vinculación comunitaria, lo que limita la efectividad global de la administración escolar.

La aplicación práctica de estos hallazgos radica en la posibilidad de implementar programas de formación directiva que generen cambios medibles

en el clima institucional y en la percepción de calidad educativa. El enfoque en liderazgo transformacional representa un aspecto novedoso al proponer el desarrollo de competencias emocionales y relacionales.

En comparación con experiencias similares en contextos educativos públicos, este estudio coincide en la importancia de la comunicación y el apoyo pedagógico, pero diverge al identificar que la planificación formal no garantiza su ejecución efectiva sin un liderazgo consistente.

El análisis sugiere futuras líneas de investigación que amplíen el alcance hacia instituciones de diferentes niveles educativos y zonas geográficas, incorporando diseños longitudinales y el rol de la tecnología digital en la formación directiva.

Aunque la muestra no probabilística por conveniencia pudo limitar la generalización de los resultados, la estratificación de los cuatro estamentos educativos y el uso de instrumentos estandarizados garantizan la validez interna del estudio.

En síntesis, el estilo de liderazgo transformacional emerge como el eje estratégico para superar las deficiencias detectadas y consolidar una gestión educativa de calidad en la Unidad Educativa Fiscal “Raúl Andrade”. La investigación cumple su objetivo al analizar la influencia directiva y proponer un programa de capacitación viable, sentando las bases para una mejora sistémica alineada con los estándares nacionales de educación.

7. Referencias

- Avellan-Santana, L., Salvatierra-Carranza, M., Vera-Santana, A., & García-Vera, F. (2022). **Liderazgo transformacional pedagógico para la educación ecuatoriana**. *Episteme Koinonia*, 5(9), 130-142, e-ISSN: 2665-0282. Recuperado de: <https://doi.org/10.35381/e.k.v5i9.1668>
- Barba, L., & Delgado, K. (2021). **Gestión escolar y liderazgo del directivo: Aporte para la calidad educativa**. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB* -

- Segunda Nueva Etapa 2.0*, 25(1), 284-309, e-ISSN: 244-7296.
Recuperado de: <https://doi.org/10.46498/reduipb.v25i1.1462>
- Bass, B. (1985). ***Leadership and performance beyond expectations***. First Edition, ISBN: 0-02-901810-2. New York, United States: Free Press.
- Burns, J. M. (1978). ***Leadership***. First Edition, ISBN: 0-06-010475-4. New York, United States: Harper & Row.
- Colina, J. (2017). **Influencia del liderazgo autocrático y el liderazgo democrático en el clima laboral en las empresas colombianas del sector público**. Especialización. Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
- Félix, M., Silvestre, P., Jesús, M. & Rosas, M. (2021). **Liderazgo transformacional y clima laboral de docentes del Callao**. *Franz Tamayo - Revista de Educación*, 3(8), 318-331, e-ISSN: 2710-088X.
Recuperado de: <https://doi.org/10.33996/franztamayo.v3i8.749>
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). **La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica?**. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 11(3), 62-79, e-ISSN: 2224-2643. Cuba: Universidad de Las Tunas (ULT).
- Franco, J. (2021). **La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior**. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (64), 151-179, e-ISSN: 0124-5821. Recuperado de: <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a7>
- Hernández, E., Clavijo, N., & Mendoza, L. (2023). **Influencia del liderazgo transformacional en el clima laboral docente**. *RILCO DS. Revista de Desarrollo sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, 5(41), 76-84, e-ISSN: 2695-6098. España: Servicios Académicos Intercontinentales, S.L.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). **Metodología de la Investigación**. Sexta edición, ISBN: 978-1-4562-2396-0. México:

McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Iglesias-Segura, C. (2024a,b). **Liderazgo participativo de docentes en educación remota**. *Episteme Koinonia*, 7(1), 168-185, e-ISSN: 2665-0282. Recuperado de: <https://doi.org/10.35381/e.k.v7i1.3729>
- Lamiña, K. (2020). **El liderazgo pedagógico hacia la mejora de la calidad de los aprendizajes**. Maestría. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Manosalvas, L., Tobanda, A., Manosalvas, C., & Quevedo, D. (2021). **Liderazgo transformacional y transaccional en la autoeficacia emprendedora del turismo comunitario amazónico, caso provincia de Pastaza**. *Innova Research Journal*, 6(1), 1-17, e-ISSN: 2477-9024. Recuperado de: <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1393>
- Martínez, M., & Rodríguez, K. (2024). **La calidad educativa desde los estándares de calidad**. *Latam. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(1), 497-514, e-ISSN: 2789-3855. Recuperado de: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1592>
- Montañez, A., Palumbo, G., Ramos, R., & Ramos, P. (2022). **Estilos de liderazgo en organizaciones educativas: aproximaciones teóricas**. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 170-182, e-ISSN: 2477-9423. Recuperado de: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.12>

Wendy Paola Moreira Saltos
e-mail: wendymoreir@hotmail.es



Nacida en Quevedo, provincia de los Ríos, Ecuador, el 23 de octubre del año 1991. Con título de tercer nivel en Ingeniera en Marketing por la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ); cuento con cinco años de experiencia como docente en diferentes Instituciones particulares; discente de la Maestría Gestión Educativa en la Universidad Bolivariana del Ecuador (UBE).

Ana Lucia Camino

e-mail: alucia-camino@hotmail.com



Nacida en Echeandía, Provincia de Bolívar, Guaranda, Ecuador, el 15 de mayo del año 1973. Licenciada en Ciencias de la Educación - Mención Educación Salud por la Universidad Técnica de Babahoyo (UTB), Los Ríos; con 15 años de experiencia en el área docente, tanto en instituciones Particulares como en Fiscales y Fiscomisionales; discente de la Maestría en Gestión Educativa de la Universidad Bolivariana del Ecuador (UBE).