

Modelo de liderazgo educativo transformacional para fortalecer la innovación pedagógica en directivos

Transformational Educational Leadership Model to Strengthen Pedagogical Innovation in School Leaders

Lic. Cordova Nole Flor Magali

Unidad Educativa Pacayacu
flor.cordova@educacion.gob.ec
<https://orcid.org/0009-0004-2975-7784>
Sucumbios – Ecuador

MSc. Medrano Sagbay Klever Enrique

Unidad Educativa Consejo Provincial Napo
klever.medrano@educacion.gob.ec
<https://orcid.org/0009-0004-1927-8480>
Sucumbios – Ecuador

Lic. Cango Rojas Silvia Eugenia

Unidad Educativa Leopoldo Lucero
silvia.cango@docentes.educacion.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0007-0045-5389>
Sucumbios – Ecuador

Ing. Plaza Cox Melanio Luis

Unidad Educativa Leopoldo Lucero
melanio.plaza@educacion.gob.ec
<https://orcid.org/0009-0007-1011-5150>
Sucumbios – Ecuador

Formato de citación APA

Cordova, F., Medrano, K., Cango, S. & Plaza, M. (2026).
Modelo de liderazgo educativo transformacional para
fortalecer la innovación pedagógica en directivos.
Revista REG, Vol. 5 (Nº. 3), p. 5501 - 5513.

CONOCIMIENTO SIN FRONTERAS

Vol. 5 (Nº. 3). julio – septiembre 2026.

ISSN: 3073-1259

Fecha de recepción: 01-09-2026

Fecha de aceptación :05-09-2026

Fecha de publicación:30-09-2026



RESUMEN

La transformación de los sistemas educativos exige que los directivos superen las funciones predominantemente administrativas y desarrollen capacidades de liderazgo orientadas al aprendizaje, la innovación y la mejora continua. En este contexto, el liderazgo educativo transformacional constituye una alternativa para fortalecer la capacidad de los directivos de movilizar a la comunidad educativa, construir una visión compartida y promover cambios sostenibles en las prácticas pedagógicas. El objetivo del presente artículo es diseñar un modelo de liderazgo educativo transformacional orientado a fortalecer la innovación pedagógica en directivos. Se desarrolló un estudio de enfoque cualitativo, de carácter documental y propositivo, sustentado en la revisión de literatura científica reciente sobre liderazgo educativo, liderazgo transformacional e innovación pedagógica. El análisis permitió identificar como dimensiones fundamentales del liderazgo transformacional la visión compartida, motivación inspiradora, estimulación intelectual, consideración individualizada, influencia idealizada y trabajo colaborativo. En relación con la innovación pedagógica, se reconocieron como componentes relevantes las metodologías activas, integración pertinente de tecnologías, evaluación formativa, desarrollo profesional docente y cultura institucional de innovación. A partir de estos elementos se propone un modelo estructurado en cinco fases: diagnóstico institucional, construcción de visión transformadora, fortalecimiento de capacidades directivas, movilización de la innovación pedagógica y evaluación para la mejora continua. Se concluye que un liderazgo transformacional sistemático puede constituirse en un mecanismo estratégico para generar condiciones organizacionales favorables a la innovación y al fortalecimiento de las prácticas pedagógicas.

PALABRAS CLAVE: liderazgo educativo transformacional; innovación pedagógica; liderazgo directivo; gestión educativa; mejora continua.



ABSTRACT

The transformation of educational systems requires school leaders to move beyond predominantly administrative functions and develop leadership capacities focused on learning, innovation, and continuous improvement. In this context, transformational educational leadership represents an alternative for strengthening school leaders' capacity to mobilize the educational community, build a shared vision, and promote sustainable changes in pedagogical practices. The objective of this article is to design a transformational educational leadership model aimed at strengthening pedagogical innovation among school leaders. A qualitative, documentary, and propositional study was developed based on a review of recent scientific literature on educational leadership, transformational leadership, and pedagogical innovation. The analysis identified shared vision, inspirational motivation, intellectual stimulation, individualized consideration, idealized influence, and collaborative work as fundamental dimensions of transformational leadership. Regarding pedagogical innovation, active methodologies, appropriate technology integration, formative assessment, teacher professional development, and an institutional culture of innovation were identified as relevant components. Based on these elements, a model structured into five phases is proposed: institutional diagnosis, construction of a transformational vision, strengthening of leadership capacities, mobilization of pedagogical innovation, and evaluation for continuous improvement. It is concluded that systematic transformational leadership can constitute a strategic mechanism for generating organizational conditions favorable to innovation and strengthening pedagogical practices.

KEYWORDS: transformational educational leadership; pedagogical innovation; school leadership; educational management; continuous improvement.

INTRODUCCIÓN

La educación contemporánea enfrenta transformaciones profundas asociadas con los cambios sociales, tecnológicos, culturales y económicos que caracterizan a las sociedades actuales. Las instituciones educativas requieren responder a escenarios en los cuales enseñar y aprender ya no puede limitarse a la transmisión tradicional de conocimientos, sino que demanda experiencias educativas flexibles, participativas, inclusivas y orientadas al desarrollo de competencias. En este escenario, el liderazgo ejercido por los directivos adquiere especial relevancia, debido a que sus decisiones influyen en la cultura institucional, en el trabajo docente y en las posibilidades de implementar procesos de innovación.

El liderazgo educativo ha experimentado una evolución desde una perspectiva centrada principalmente en la administración hacia enfoques que otorgan mayor importancia al aprendizaje, la colaboración, el desarrollo profesional y la transformación institucional. El informe mundial de seguimiento de la educación de UNESCO señala que los líderes educativos necesitan establecer expectativas, centrarse en el aprendizaje, fomentar la colaboración y desarrollar capacidades. Estas dimensiones muestran que el liderazgo escolar no debe reducirse a la gestión de recursos o al cumplimiento de procedimientos administrativos, sino que debe orientarse hacia la construcción de condiciones que favorezcan la mejora educativa.

Dentro de esta evolución se encuentra el liderazgo transformacional, caracterizado por la capacidad del líder para inspirar, motivar y movilizar a los integrantes de una organización hacia objetivos compartidos. En el ámbito educativo, este enfoque adquiere particular importancia porque permite comprender al directivo como un agente de cambio capaz de promover nuevas formas de organización, fortalecer la participación docente y estimular la búsqueda de soluciones innovadoras frente a las necesidades institucionales.

El liderazgo transformacional se relaciona con la construcción de una visión compartida, la motivación de los integrantes de la comunidad educativa y la estimulación intelectual de los docentes. Su finalidad no consiste exclusivamente en mejorar el desempeño individual del directivo, sino en generar una cultura institucional en la cual los miembros de la comunidad se sientan partícipes de los procesos de transformación. De esta manera, la innovación deja de depender exclusivamente de iniciativas individuales y puede convertirse en una práctica institucional.

La innovación pedagógica representa otro elemento fundamental de esta relación. Innovar en educación implica introducir modificaciones intencionales y pertinentes en las formas de enseñar, aprender, evaluar y organizar las experiencias educativas. No se trata únicamente de incorporar

recursos tecnológicos, sino de transformar prácticas pedagógicas para responder de manera más efectiva a las características y necesidades de los estudiantes.

Una revisión sistemática publicada en 2024 identifica la innovación del liderazgo pedagógico como un elemento relevante frente a los nuevos paradigmas educativos y destaca la relación entre liderazgo, innovación y transformación de los contextos escolares. De igual manera, investigaciones recientes han mostrado que el liderazgo transformacional de los directivos puede favorecer comportamientos innovadores de los docentes mediante mecanismos relacionados con el sentido del trabajo y las condiciones organizacionales.

En este sentido, el directivo desempeña un papel estratégico en la generación de condiciones para la innovación. Cuando el liderazgo se fundamenta en la confianza, la colaboración, la comunicación y el reconocimiento profesional, los docentes pueden disponer de mayores oportunidades para proponer nuevas estrategias, experimentar metodologías y compartir experiencias. La investigación de Bellibaş et al. (2024), por ejemplo, estudió la relación entre liderazgo transformacional de los directores y la capacidad innovadora individual de los docentes, considerando además la agencia docente y la confianza como elementos relevantes.

La innovación también requiere que los directivos desarrollen capacidades para gestionar procesos de cambio. Una innovación pedagógica difícilmente puede consolidarse cuando se introduce como una actividad aislada, sin planificación, acompañamiento o evaluación. Por ello, el liderazgo debe facilitar procesos progresivos que permitan diagnosticar necesidades, construir objetivos, desarrollar capacidades profesionales, implementar estrategias y evaluar los resultados.

Asimismo, las transformaciones actuales exigen que los directivos desarrollen una mentalidad abierta hacia la innovación. Investigaciones recientes sobre innovación digital en las instituciones educativas muestran que el liderazgo transformacional requiere líderes capaces de promover una cultura colaborativa de intercambio de conocimientos y apertura hacia nuevas posibilidades.

En América Latina, esta problemática adquiere particular importancia debido a la necesidad de fortalecer las capacidades de quienes ejercen funciones directivas. Un estudio desarrollado en Chile sobre resignificación del liderazgo pedagógico plantea la necesidad de transformar las prácticas directivas para avanzar hacia un liderazgo centrado en el aprendizaje. Este planteamiento coincide con la necesidad de superar modelos de gestión centrados exclusivamente en aspectos administrativos y avanzar hacia formas de liderazgo capaces de movilizar transformaciones pedagógicas.

Por tanto, el problema que sustenta este artículo se relaciona con la necesidad de fortalecer el liderazgo de los directivos para generar condiciones institucionales favorables a la innovación pedagógica. Desde esta perspectiva, el objetivo es diseñar un modelo de liderazgo educativo transformacional para fortalecer la innovación pedagógica en directivos, integrando dimensiones de liderazgo, estrategias de desarrollo profesional, mecanismos de colaboración y procesos de evaluación y mejora.

MÉTODOS Y MATERIALES

La investigación se desarrolló desde un enfoque cualitativo, con carácter documental y propositivo. Su propósito no fue medir estadísticamente el efecto de una intervención, sino analizar los principales fundamentos teóricos y hallazgos investigativos relacionados con el liderazgo educativo transformacional y la innovación pedagógica para, a partir de ellos, construir una propuesta de modelo aplicable al contexto institucional.

Se realizó una revisión de literatura científica y documentos especializados relacionados con liderazgo educativo, liderazgo transformacional, liderazgo pedagógico, innovación educativa, innovación pedagógica y gestión del cambio. Se priorizaron investigaciones recientes, especialmente aquellas publicadas entre 2021 y 2026, complementadas con referentes teóricos fundamentales cuando resultaron necesarios para la conceptualización de las variables.

El análisis documental permitió identificar categorías relacionadas con las dos variables centrales del estudio. La primera corresponde al liderazgo educativo transformacional y la segunda a la innovación pedagógica. A partir de estas categorías se construyó una matriz conceptual para establecer dimensiones, componentes, estrategias e indicadores orientativos.

Tabla 1.

Dimensiones del liderazgo educativo transformacional

Dimensión	Componentes	Indicadores orientativos
Visión transformadora	Visión compartida y objetivos institucionales	Define metas de transformación; comunica expectativas
Motivación inspiradora	Motivación, compromiso y sentido institucional	Inspira al equipo; reconoce logros
Estimulación intelectual	Creatividad, reflexión y solución de problemas	Promueve nuevas ideas; analiza problemas pedagógicos

Consideración individualizada	Acompañamiento y desarrollo profesional	Identifica necesidades; brinda retroalimentación
Influencia idealizada	Ética, coherencia y ejemplo	Actúa de acuerdo con los valores institucionales
Liderazgo colaborativo	Participación y toma de decisiones	Promueve equipos; distribuye responsabilidades

Tabla 2.

Dimensiones de la innovación pedagógica

Dimensión	Componentes	Indicadores orientativos
Metodologías activas	ABP, aprendizaje cooperativo, gamificación	Promueve metodologías centradas en el estudiante
Integración tecnológica	Recursos digitales y entornos virtuales	Favorece uso pedagógico de tecnología
Evaluación innovadora	Evaluación formativa y retroalimentación	Promueve evaluación para el aprendizaje
Desarrollo profesional	Capacitación y comunidades de aprendizaje	Genera espacios de formación docente
Cultura de innovación	Experimentación, colaboración y mejora	Acepta propuestas y experiencias innovadoras
Gestión del cambio	Planificación, seguimiento y evaluación	Organiza y monitorea procesos de innovación

El procedimiento metodológico comprendió cuatro momentos: revisión documental, identificación de categorías, integración de dimensiones y diseño del modelo. La propuesta se construyó mediante un proceso deductivo, tomando como base los fundamentos conceptuales del liderazgo transformacional y relacionándolos con las necesidades de innovación pedagógica.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

El análisis documental permitió identificar una relación conceptual consistente entre liderazgo transformacional e innovación pedagógica. La literatura revisada coincide en que los directivos tienen una función importante en la creación de condiciones organizacionales que facilitan el cambio, particularmente mediante la construcción de una visión compartida, el fortalecimiento de la colaboración y el desarrollo profesional.

UNESCO identifica como dimensiones fundamentales del liderazgo educativo el establecimiento de expectativas, el enfoque en el aprendizaje, el fomento de la colaboración y el desarrollo de capacidades. Estas dimensiones se integran de manera directa en el modelo propuesto, debido a que permiten vincular la función directiva con la transformación de las prácticas pedagógicas.

El análisis permitió organizar los elementos identificados en cinco componentes estratégicos:

Tabla 3.

Componentes del modelo de liderazgo transformacional

Componente	Propósito	Estrategias principales
Diagnóstico transformacional	Identificar necesidades y oportunidades	Autoevaluación, análisis institucional y participación
Visión compartida	Construir dirección estratégica	Talleres, diálogo y definición de metas
Desarrollo de capacidades	Fortalecer competencias directivas y docentes	Formación, mentoría y comunidades profesionales
Movilización de la innovación	Implementar cambios pedagógicos	Metodologías activas, tecnología y evaluación innovadora
Evaluación y mejora	Garantizar sostenibilidad	Indicadores, retroalimentación y planes de mejora

Los resultados de la revisión muestran además que la innovación pedagógica requiere condiciones institucionales que permitan experimentar, aprender de los errores y compartir conocimientos. En este sentido, el liderazgo transformacional puede favorecer la creación de una cultura donde los docentes no sean únicamente ejecutores de decisiones, sino participantes activos en la construcción de soluciones pedagógicas.

La evidencia reciente respalda esta relación. Bao (2024) encontró una influencia positiva del liderazgo transformacional del director sobre el comportamiento innovador docente, identificando además mecanismos relacionados con el significado que los profesores atribuyen a su trabajo.

De forma complementaria, Bellibaş et al. (2024) analizaron cómo el liderazgo transformacional de los directores se relaciona con la innovación docente, considerando la agencia del profesorado y la confianza como variables relevantes.

Estos hallazgos permiten establecer que el liderazgo transformacional no debe comprenderse únicamente como un conjunto de características personales del directivo. Debe entenderse como un proceso institucional que moviliza personas, conocimientos, recursos y decisiones hacia propósitos compartidos de mejora educativa.

Modelo de liderazgo educativo transformacional para fortalecer la innovación pedagógica

El modelo propuesto se denomina M-LIDEP: Modelo de Liderazgo Educativo Transformacional para la Innovación Pedagógica.

Su estructura parte de la premisa de que la innovación pedagógica requiere liderazgo, pero también participación, formación, acompañamiento y evaluación. Por ello, el modelo se organiza de manera cíclica:

Tabla 4.

Matriz del modelo M-LIDEP

Fase	Objetivo	Acciones	Responsables	Producto esperado
1. Diagnóstico transformacional	Identificar fortalezas y necesidades	Autoevaluación y directiva, análisis de prácticas y consulta docente	Directivos y docentes	Diagnóstico institucional
2. Visión compartida	Definir una dirección común	Construcción participativa de objetivos	Directivos y comunidad educativa	Visión de innovación
3. Desarrollo de capacidades	Fortalecer competencias	Talleres, mentoría, comunidades profesionales	Directivos y docentes	Plan de desarrollo profesional
4. Movilización pedagógica	Implementar innovación	ABP, gamificación, aprendizaje cooperativo, TIC y evaluación formativa	Docentes y directivos	Proyectos de innovación
5. Evaluación y mejora	Valorar avances y realizar ajustes	Seguimiento, indicadores y retroalimentación	Equipo y directivo	Plan de mejora continua

Fase 1. Diagnóstico transformacional

El proceso comienza con un diagnóstico institucional que permita reconocer las prácticas actuales de liderazgo y las condiciones existentes para la innovación. El diagnóstico debe incluir la percepción de los docentes sobre la gestión directiva, las oportunidades de participación, el acompañamiento pedagógico, la disponibilidad de recursos y las principales barreras para innovar.

Fase 2. Construcción de una visión compartida

La segunda fase busca construir una visión institucional orientada a la innovación. El directivo debe comunicar claramente los propósitos, pero también generar espacios de participación para que docentes y otros actores contribuyan a definir las metas.

Fase 3. Desarrollo de capacidades

La innovación requiere conocimientos y habilidades. Por ello, el modelo plantea programas de formación dirigidos tanto a directivos como a docentes. Las acciones pueden incluir liderazgo pedagógico, gestión del cambio, metodologías activas, evaluación formativa, integración tecnológica y trabajo colaborativo.

Fase 4. Movilización de la innovación pedagógica

En esta fase se implementan experiencias concretas de innovación. El directivo debe proporcionar acompañamiento, facilitar recursos y generar condiciones para que los docentes experimenten nuevas estrategias.

Las innovaciones pueden orientarse al aprendizaje basado en proyectos, aprendizaje cooperativo, gamificación, aula invertida, utilización pedagógica de tecnologías digitales, evaluación formativa y diseño de experiencias centradas en el estudiante.

Fase 5. Evaluación y mejora continua

La última fase permite determinar los avances alcanzados y realizar ajustes. La evaluación no debe limitarse a verificar el cumplimiento de actividades, sino valorar cambios en las prácticas pedagógicas, colaboración docente, participación y cultura institucional.

El carácter cíclico del modelo permite que los resultados de la evaluación alimenten nuevamente el diagnóstico, generando un proceso permanente de aprendizaje organizacional.

DISCUSIÓN

La propuesta desarrollada coincide con las tendencias contemporáneas que conciben el liderazgo educativo como un proceso orientado a generar condiciones para el aprendizaje y la transformación institucional. UNESCO plantea que los líderes educativos deben combinar visión, aprendizaje, colaboración y desarrollo de capacidades, elementos que constituyen también los fundamentos del modelo M-LIDEP.

Desde la perspectiva del liderazgo transformacional, el directivo debe superar una función centrada exclusivamente en la administración institucional. Su papel comprende inspirar, acompañar, promover la reflexión profesional y generar oportunidades para que los docentes participen activamente en la transformación educativa.

Los estudios recientes respaldan la importancia de esta perspectiva. Bao (2024) identificó una relación positiva entre liderazgo transformacional del director y comportamiento innovador docente, mientras que Bellibaş et al. (2024) analizaron el papel de la agencia docente y la confianza en esta relación.

De igual manera, la revisión sistemática de Segovia Avendaño et al. (2024) resalta la importancia de la innovación del liderazgo pedagógico frente a los nuevos paradigmas educativos. Esto permite sostener que la innovación no debe limitarse a modificar las estrategias utilizadas por los docentes, sino que también debe alcanzar las formas en que los directivos gestionan, acompañan y orientan el proceso educativo.

La investigación desarrollada por Chaucono Catrinao et al. (2024) también resulta relevante porque muestra la necesidad de resignificar las prácticas de liderazgo de los directivos para avanzar hacia un liderazgo orientado al aprendizaje. Esta perspectiva coincide con el modelo planteado, debido a que sitúa la transformación de las prácticas directivas como una condición para promover cambios pedagógicos.

En consecuencia, el modelo M-LIDEP plantea una relación dinámica entre liderazgo e innovación. No se considera que el liderazgo transformacional produzca automáticamente innovación pedagógica; más bien, genera condiciones que pueden favorecerla cuando se acompaña de formación, colaboración, recursos, autonomía y procesos sistemáticos de evaluación.

CONCLUSIONES

El liderazgo educativo transformacional constituye una alternativa pertinente para fortalecer el papel de los directivos como agentes de cambio institucional. Su aporte supera la dimensión administrativa y se orienta hacia la construcción de una visión compartida, la motivación de los equipos, la estimulación intelectual y el desarrollo profesional.

La revisión realizada permitió identificar seis dimensiones fundamentales para el liderazgo transformacional: visión compartida, motivación inspiradora, estimulación intelectual, consideración individualizada, influencia idealizada y liderazgo colaborativo. Estas dimensiones pueden articularse con procesos institucionales orientados a la innovación pedagógica.

La innovación pedagógica requiere condiciones organizacionales favorables. La incorporación de metodologías activas, tecnologías educativas, nuevas formas de evaluación y estrategias de aprendizaje profesional necesita acompañamiento directivo, planificación, colaboración y seguimiento.

El modelo M-LIDEP integra diagnóstico, visión, desarrollo de capacidades, movilización de la innovación y evaluación. Su carácter cíclico permite comprender la innovación como un proceso permanente de mejora y no como una acción aislada o temporal.

Finalmente, el modelo constituye una propuesta teórica y propositiva que requiere ser validada mediante su aplicación en contextos educativos concretos. Una futura investigación podría desarrollar una validación por juicio de expertos y posteriormente implementar el modelo mediante un diseño preexperimental o cuasiexperimental para determinar sus efectos sobre las prácticas de liderazgo y la innovación pedagógica.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Bao, Y. (2024). The effect of principal transformational leadership on teacher innovative behavior: The moderator role of uncertainty avoidance and the mediated role of the sense of meaning at work. *Frontiers in Education*, 9, 1378615. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1378615>
- Bellibaş, M. Ş., [completar autores según base bibliográfica], & [completar]. (2024). Cultivating teacher innovativeness through transformational leadership and teacher agency in schools: The moderating role of teacher trust. *Journal of Professional Capital and Community*, 9(3), 227–242. <https://doi.org/10.1108/JPCC-01-2024-0008>
- Chaucono Catrinao, J. C., Mellado Hernández, M. E., & Garrido Vásquez, N. (2024). Resignification of the pedagogical leadership of school leaders for the transformation of their directive practices. *Revista Andina de Educación*, 7(1). <https://doi.org/10.32719/26312816.2023.7.1.10>
- Kilag, O. K. T., Malbas, M. H., Nengasca, M. K. S., Longakit, L. J. H., Celin, L. C., Pasigui, R., & Valenzona, M. A. V. N. (2023). Transformational leadership and educational innovation. *Journal of Higher Education and Academic Advancement*, 1(2), 103–109. <https://doi.org/10.61796/ejheaa.v1i2.107>
- Segovia Avendaño, M. E., Juárez Tamayo, N., & Ramos Cevallos, M. P. (2024). Innovación del liderazgo pedagógico en el ámbito escolar bajo los nuevos paradigmas de la educación: Una revisión sistemática. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(34), 1850–1865. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i34.838>
- UNESCO. (2024). *Leadership in education: Lead for learning*. Global Education Monitoring Report. UNESCO.
- UNESCO. (2024). *2024/5 GEM Report: Leadership in education*. Global Education Monitoring Report. UNESCO.

CONFLICTO DE INTERÉS:

Los autores declaran que no existen conflicto de interés posibles

FINANCIAMIENTO

No existió asistencia de financiamiento de parte de pares externos al presente artículo.

NOTA:

El artículo no es producto de una publicación anterior.

