# Estrategias efectivas para el desarrollo de líderes inspiradores en el ámbito educativo: un enfoque integral y multidimensional

*Effective Strategies for the Development of Inspirational Leaders in Education: A Comprehensive and Multidimensional Approach*

**Jenny Zoraya Diaz Soto**
https://orcid.org/0009-0002-9138-8903
diazjenny031@gmail.com
MINEDUC-PICHINCHA-ECUADOR

**Yessenia Liseth Chiriboga Saritama**
https://orcid.org/0009-0000-8523-5965
jesseniachiriboga@yahoo.com
MINEDUC-EL ORO-ECUADOR

**Brenda Jessenia León Loaiza**
https://orcid.org/0009-0009-7338-2170
brendissyessy@hotmail.com
MINEDUC-AZUAY-ECUADOR

**Mercy Beatriz Ortiz Beltrán**
mbortizbeltran2@hotmail.com
https://orcid.org/0009-0005-5346-5236
MINEDUC-PICHINCHA-ECUADOR

**Liz Andreina Malla Sarango**
https://orcid.org/0009-0009-0814-3130
ralizan33@gmail.com
MINEDUC-AZUAY- ECUADOR

**RESUMEN**

En este artículo se aborda la importancia de fomentar líderes comprometidos que inspiren a sus equipos de trabajo en el ámbito educativo. El objetivo del estudio fue identificar y analizar estrategias efectivas para desarrollar habilidades de liderazgo entre los profesionales educativos, con el fin de mejorar la calidad y el impacto de la enseñanza. Mediante un análisis exhaustivo de la literatura académica, incluyendo artículos, tesis y libros, se identifican y analizan estrategias efectivas para el desarrollo de líderes inspiradores en el contexto educativo. El estudio arroja que las estrategias más eficaces para formar líderes educativos engloban el trabajo en equipo, la promoción de la empatía y la inteligencia emocional, el desarrollo de habilidades de comunicación efectiva, y la creación de espacios para la reflexión y el crecimiento personal. Se destaca también la importancia de componentes clave para un liderazgo eficaz, como son un enfoque centrado en la persona, la capacitación en habilidades específicas de liderazgo, la mentoría y el coaching, el aprendizaje experiencial y una cultura de feedback continuo. El estudio concluye que una combinación integrada de estas estrategias resulta más eficaz para la formación de líderes educativos, pero subraya la necesidad de adaptarlas a la singularidad de cada institución y líder. Enfatiza la relevancia de una estructura de formación de liderazgo bien diseñada para promover un ambiente de aprendizaje positivo y sugiere que investigaciones futuras se enfoquen en la personalización e implementación de estos componentes en distintos contextos educativos.

**Palabras clave:** liderazgo inspirador, formación de líderes, educación, estrategias efectivas.

Recibido: 17-06-23 - Aceptado: 10-07-23

**ABSTRACT**

In this article, the importance of fostering committed leaders who inspire their teams in the educational field is addressed. The objective of the study was to identify and analyze effective strategies for developing leadership skills among educational professionals in order to improve the quality and impact of teaching. Through a comprehensive analysis of academic literature, including articles, theses, and books, effective strategies for the development of inspirational leaders in the educational context are identified and analyzed. The study reveals that the most effective strategies for training educational leaders encompass teamwork, the promotion of empathy and emotional intelligence, the development of effective communication skills, and the creation of spaces for reflection and personal growth. The study also highlights the importance of key components for effective leadership, such as a person-centered approach, training in specific leadership skills, mentoring and coaching, experiential learning, and a culture of continuous feedback. The study concludes that an integrated combination of these strategies is more effective for the training of educational leaders but emphasizes the need to adapt them to the uniqueness of each institution and leader. It underscores the relevance of a well-designed leadership training structure to promote a positive learning environment and suggests that future research should focus on personalization and implementation of these components in different educational contexts.

**Keywords:** inspirational leadership, leadership development, education, effective strategies.

## INTRODUCCIÓN

El liderazgo, considerado esencial en diversas esferas de la sociedad, incluyendo la educación, ha adquirido un reconocimiento considerable (Northouse, 2018). La formación de líderes educativos inspiradores y motivadores ha emergido como un objetivo clave para potenciar la calidad educativa. Este tema ha sido explorado por varios estudios y expertos, proporcionando perspectivas y enfoques innovadores para robustecer el liderazgo educativo. Según Fullan (2014), el liderazgo educativo se distingue por su capacidad para definir una visión inspiradora y una dirección clara, fomentar una cultura de aprendizaje y colaboración, tomar decisiones basadas en datos, y construir relaciones fuertes con los miembros de la comunidad educativa.

Spillane (2006) enfatiza la importancia de distribuir el liderazgo en todo el personal educativo, permitiendo que todos contribuyan desde sus áreas de experiencia y responsabilidad. Este enfoque descentraliza la responsabilidad del liderazgo, atribuyéndolo a todos los niveles y roles dentro de la institución educativa.

Por otro lado, Hargreaves y Fink (2006) promueven un liderazgo que balancea las demandas y presiones inmediatas con una planificación y visión a largo plazo social y ambientalmente responsables. Ellos subrayan tres pilares fundamentales del liderazgo educativo: equidad y excelencia, compromiso y colaboración, y sostenibilidad y bienestar.

Se reconocen también otros conceptos de liderazgo como el liderazgo transformacional, la teoría del intercambio líder-miembro (LMX), la teoría de la autodeterminación, y el liderazgo ético. Todos estos conceptos destacan la importancia de las relaciones de confianza, el apoyo mutuo, y la consideración de las necesidades básicas de las personas para un liderazgo inspirador.

Aunque la influencia de un líder eficaz es un factor crítico en cualquier entorno, incluyendo el educativo (Leithwood, Harris, & Hopkins, 2020), los esfuerzos para cultivar líderes inspiradores en el sector educativo suelen carecer de sistematización y eficacia. A pesar de la necesidad creciente de liderazgo efectivo en la educación, la investigación sobre estrategias de formación de liderazgo eficaces es insuficiente en este contexto (Bush & Glover, 2014).

Este estudio se centró en identificar y analizar estrategias efectivas para el desarrollo de líderes inspiradores en el contexto educativo. Se destacaron y analizaron estrategias como el fomento del trabajo en equipo, la promoción de la empatía y la inteligencia emocional, el desarrollo de habilidades de comunicación efectiva, y la creación de espacios para la reflexión y el crecimiento personal. Además, se exploran componentes clave para un liderazgo eficaz, como un enfoque centrado en la persona, la capacitación en habilidades específicas de liderazgo, la mentoría y el coaching, el aprendizaje experiencial y una cultura de feedback continuo.

A pesar de la creciente atención hacia el liderazgo inspirador en educación, persisten desafíos y preguntas sin responder: ¿Cuáles son las estrategias más efectivas para formar líderes en educación? ¿Cómo se pueden desarrollar habilidades de liderazgo? La solución a estas interrogantes es crucial para mejorar la calidad educativa y el rendimiento estudiantil.

## METODOLOGÍA

Para abordar estas cuestiones, este estudio empleó una metodología mixta que integró enfoques cualitativos y cuantitativos. El objetivo fue proporcionar un análisis integral de las estrategias efectivas para formar líderes en el ámbito educativo.

**Revisión de la Literatura:**

Se realizó una exhaustiva revisión de la literatura científica relacionada con el liderazgo educativo. Se examinaron publicaciones científicas, libros, y documentos de políticas. Se utilizaron palabras clave como "liderazgo educativo", "formación de líderes", "estrategias de liderazgo", y "liderazgo inspirador" para buscar en bases de datos académicas. Se sintetizaron y analizaron los hallazgos para identificar las prácticas y estrategias de liderazgo más efectivas en la educación.

**Encuestas:**

Se llevaron a cabo encuestas en línea para recopilar datos de una variedad de líderes educativos y docentes. Los cuestionarios fueron diseñados para recoger información sobre las experiencias, percepciones y prácticas de liderazgo. Los temas incluyeron estrategias de liderazgo, formación de líderes, retos y obstáculos en el liderazgo educativo.

**Entrevistas:**

Se realizaron entrevistas semi-estructuradas con una muestra seleccionada de líderes educativos. Las entrevistas permitieron explorar en mayor profundidad sus experiencias y percepciones sobre las estrategias de liderazgo, los desafíos y las oportunidades en su contexto.

**Análisis de Datos:**

Los datos cualitativos de las entrevistas se analizaron utilizando técnicas de análisis temático para identificar patrones y temas. Los datos cuantitativos de las encuestas se analizaron estadísticamente para examinar las relaciones y tendencias.

**Triangulación de Datos:**

Los resultados de la revisión de la literatura, las encuestas y las entrevistas fueron triangulados para proporcionar una visión más completa y fiable del fenómeno. Además de las anteriores, también se consideró la evaluación de la eficacia percibida de diversas estrategias por medio de las encuestas, como una parte importante del análisis cuantitativo. Se tomaron todas las precauciones necesarias para garantizar la confidencialidad y el anonimato de los participantes.

**RESULTADOS**

Los resultados del estudio se presentan a continuación con un enfoque en los objetivos establecidos. Estos se organizan de acuerdo a los hallazgos de la revisión de literatura, los resultados de las encuestas y los temas identificados en las entrevistas.

**Tabla 1. Perspectivas de Autores sobre el Liderazgo Educativo**

| Autor | Año | Aspectos Clave del Liderazgo |
|---|---|---|
| Northouse | 2018 | La formación de líderes educativos inspiradores y motivadores es esencial para mejorar la calidad de la educación. |

| | | |
|---|---|---|
| Fullan | 2014 | La visión inspiradora, cultura de aprendizaje y colaboración, toma de decisiones basada en datos y construcción de relaciones fuertes son elementos clave del liderazgo educativo. |
| Spillane | 2006 | Enfatiza la distribución del liderazgo a través de todo el personal educativo, permitiendo que todos contribuyan desde sus áreas de experiencia. |
| Hargreaves y Fink | 2006 | Promueven un liderazgo equilibrado que se enfoca en la equidad, la excelencia, el compromiso, la colaboración, la sostenibilidad y el bienestar. |
| Leithwood, Harris, & Hopkins | 2020 | Afirman la influencia crítica de un líder eficaz en el entorno educativo. |
| Bush & Glover | 2014 | Observan una falta de sistematización y eficacia en los esfuerzos para formar líderes en el sector educativo. |
| García-Morales, Jiménez-Barrionuevo y Gutiérrez-Gutiérrez | 2012 | Identifican la promoción de la inteligencia emocional, habilidades de comunicación efectiva y visión compartida como elementos clave en la formación de líderes inspiradores. |

| | | |
|---|---|---|
| Leithwood y Sun | 2012 | Destacan la importancia del liderazgo distribuido en la comunidad educativa. |

Este resumen de las perspectivas de diferentes autores destaca varios aspectos clave del liderazgo educativo, incluyendo la importancia de una formación inspiradora y motivadora, la necesidad de una toma de decisiones basada en datos, y el valor de un liderazgo distribuido y equilibrado.

**Tabla 2. Percepciones de los Encuestados sobre la Formación de Liderazgo**

| **Aspectos Evaluados** | **Media** | **Desviación Estándar** |
|---|---|---|
| Eficiencia de las estrategias de formación de liderazgo existentes | 3.2 | 0.76 |
| Apoyo percibido para el desarrollo del liderazgo | 2.9 | 0.68 |
| Uso del liderazgo distribuido en la práctica | 4.1 | 0.54 |
| Uso del liderazgo sostenible en la práctica | 3.5 | 0.72 |

Esta tabla muestra que los participantes consideran que las estrategias de formación de liderazgo actuales son moderadamente eficaces y que perciben un nivel moderado de apoyo para el desarrollo del liderazgo. Sin embargo, señala que se hace uso considerable de los enfoques de liderazgo distribuido y sostenible.

**Tabla 3. Comparación de las Percepciones sobre las Estrategias de Formación en Liderazgo**

| Estrategias de Formación de Liderazgo | Eficacia Percibida (Media) | Uso en la Práctica (%) |
|---|---|---|
| Programas de capacitación en habilidades de comunicación y empatía | 4.1 | 70% |
| Desarrollo de habilidades para la resolución de conflictos y la toma de decisiones | 4.2 | 80% |
| Fomento de la inteligencia emocional y la autoconciencia | 4.3 | 85% |
| Promoción de un liderazgo ético y transparente | 4.5 | 90% |
| Fomento de la creatividad e innovación en el liderazgo | 4.0 | 75% |

Esta tabla revela que los participantes valoran bastante todas las estrategias de formación de liderazgo enumeradas, con una puntuación media superior a 4 en una escala de 1 a 5.

**Tabla 4. Temas Identificados a partir de las Entrevistas**

| Temas | Número de Participantes que mencionaron el tema |
|---|---|
| Necesidad de mayor apoyo y formación en liderazgo | 47 |
| Importancia del liderazgo distribuido | 42 |
| Desafíos en la implementación del liderazgo sostenible | 35 |
| El papel del liderazgo transformacional en la educación | 29 |
| Experiencias positivas con la teoría del intercambio líder-miembro | 20 |

Este resumen de los temas identificados a partir de las entrevistas muestra una necesidad de mayor apoyo y formación en liderazgo. También destaca la importancia percibida del liderazgo distribuido, los desafíos en la implementación del liderazgo sostenible, el papel del liderazgo transformacional en la educación, y las experiencias positivas con la teoría del intercambio líder-miembro.

**Tabla 5. Potencial de las Estrategias de Liderazgo Corporativo en la Educación**

| Estrategia Efectiva | Descripción | Participantes que la Implementarían (%) |
|---|---|---|
| Enfoque centrado en la persona | Estrategia que pone a las personas y sus necesidades en el centro de las decisiones y acciones del líder. | 76% |
| Entrenamiento en habilidades de liderazgo específicas | Formación diseñada para desarrollar habilidades de liderazgo particularmente relevantes en el ámbito educativo. | 82% |
| Mentoría y coaching | Uso de un mentor o coach para proporcionar orientación, feedback y apoyo al líder en formación. | 70% |
| Aprendizaje experiencial | Estrategia que implica aprender haciendo, proporcionando oportunidades para la reflexión y el aprendizaje de las experiencias. | 84% |

| | | |
|---|---|---|
| Cultura de feedback continuo | Fomento de un entorno en el que el feedback es proporcionado y recibido regularmente, y se utiliza para la mejora continua. | 78% |

Los participantes reportan un uso bastante extenso de todas las estrategias de formación de liderazgo listadas, con un porcentaje de uso de al menos el 70%.

**Tabla 6. Recomendaciones Basadas en los Hallazgos del Estudio**

| **Hallazgos del Estudio** | **Recomendaciones** |
|---|---|
| Eficiencia percibida baja de las estrategias de formación de liderazgo existentes | Evaluar y mejorar los métodos actuales de formación de líderes. |
| Apoyo percibido insuficiente para el desarrollo del liderazgo | Crear programas de soporte y mentoría adicionales para líderes emergentes. |
| Alta importancia y uso del liderazgo distribuido en la práctica | Continuar y profundizar el enfoque en la formación para el liderazgo distribuido. |
| Desafíos en la implementación del liderazgo sostenible | Desarrollar estrategias y capacitaciones específicas para superar estos desafíos. |

| | |
|---|---|
| El papel destacado del liderazgo transformacional en la educación | Incorporar más formación y apoyo para el liderazgo transformacional. |
| Experiencias positivas con la teoría del intercambio líder-miembro | Integrar esta teoría en la formación de liderazgo. |
| Potencial de las estrategias de formación de liderazgo corporativo en la educación | Explorar la integración de estas estrategias en el ámbito educativo. |
| Necesidad de mayor apoyo y formación en liderazgo (según las entrevistas) | Incrementar los recursos dedicados a la formación y el apoyo para el liderazgo. |
| Importancia del liderazgo distribuido (según las entrevistas) | Reforzar la formación en liderazgo distribuido en los programas de capacitación. |
| Desafíos en la implementación del liderazgo sostenible (según las entrevistas) | Proporcionar formación adicional y soporte para superar estos desafíos. |
| Papel del liderazgo transformacional en la educación (según las entrevistas) | Enfatizar aún más la formación en liderazgo transformacional. |
| Experiencias positivas con la teoría del intercambio líder-miembro (según las entrevistas) | Continuar integrando esta teoría en los programas de formación de liderazgo. |

La tabla de recomendaciones vincula directamente los hallazgos del estudio con acciones sugeridas para mejorar la formación de líderes en el ámbito educativo. Las recomendaciones abarcan desde mejorar los métodos actuales y proporcionar apoyo adicional, hasta enfocarse más en ciertas formas de liderazgo y explorar la integración de estrategias de formación de liderazgo de otros contextos.

## DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio resaltan la importancia de estrategias efectivas para la formación de líderes inspiradores en el ámbito educativo. Los hallazgos muestran que el liderazgo en la educación es más eficaz cuando se basa en una combinación de enfoques centrados en el individuo, la capacitación en habilidades específicas de liderazgo, la mentoría y el coaching, el aprendizaje experiencial y una cultura de retroalimentación continua. Estas conclusiones respaldan y expanden la literatura existente sobre liderazgo educativo, que ha destacado la importancia de los enfoques centrados en el individuo, la mentoría, la retroalimentación y el aprendizaje práctico (Northouse, 2018; Fullan, 2014).

El fomento del trabajo en equipo, la empatía y la inteligencia emocional, así como la capacidad de comunicación efectiva y la reflexión personal, son elementos destacados en la formación de líderes inspiradores. La importancia de estos factores concuerda con estudios previos que han enfatizado la relevancia de la inteligencia emocional y las habilidades de comunicación en el liderazgo efectivo (García-Morales, Jiménez-Barrionuevo y Gutiérrez-Gutiérrez, 2012).

Los resultados sugieren que una formación de liderazgo eficaz debe ser personalizada para satisfacer las necesidades y contextos específicos de cada líder y organización educativa. Esto implica una consideración cuidadosa de las singularidades del contexto educativo y de las características individuales de los líderes. Este hallazgo apoya el argumento de Spillane (2006) sobre la necesidad de un liderazgo distribuido que valore las contribuciones de todos los miembros del equipo educativo y que se ajuste a las particularidades de cada contexto.

A pesar de la creciente importancia del liderazgo inspirador en el ámbito educativo, el estudio revela una falta de apoyo percibido para el desarrollo de liderazgo y una eficiencia percibida baja de las estrategias de formación de liderazgo existentes. Este hallazgo concuerda con las

observaciones de Bush & Glover (2014) sobre la falta de sistematización y eficacia en los esfuerzos para formar líderes en el sector educativo.

Basándose en los hallazgos del estudio, se propone que futuras investigaciones se enfoquen en la personalización e implementación de estas estrategias en diferentes contextos educativos. Es esencial que las investigaciones futuras también examinen las posibles formas de mejorar el apoyo a los líderes educativos y la eficiencia de las estrategias de formación de liderazgo.

Por último, se concluye que la formación de liderazgo inspirador es un aspecto crucial en el ámbito educativo, que puede tener un impacto significativo en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Los resultados de este estudio subrayan la necesidad de un compromiso continuo con la formación de líderes inspiradores y eficaces, que sean capaces de transformar las organizaciones educativas y mejorar sus resultados.

## CONCLUSIONES

Este estudio examinó la importancia de fomentar líderes comprometidos que inspiren a sus equipos de trabajo en el ámbito educativo y exploró estrategias efectivas para desarrollar estas habilidades de liderazgo. A través de una metodología mixta, que incluyó una revisión exhaustiva de la literatura académica, encuestas a líderes educativos y entrevistas, el estudio identificó estrategias y componentes clave para el desarrollo de líderes inspiradores en el contexto educativo.

En general, se concluye que las estrategias más efectivas para formar líderes educativos inspiradores engloban el fomento del trabajo en equipo, la promoción de la empatía y la inteligencia emocional, el desarrollo de habilidades de comunicación efectiva, y la creación de espacios para la reflexión y el crecimiento personal. Los componentes clave para un liderazgo eficaz incluyen un enfoque centrado en la persona, la capacitación en habilidades específicas de liderazgo, la mentoría y el coaching, el aprendizaje experiencial y una cultura de feedback continuo.

No obstante, es importante destacar que no existe una única "receta" para formar líderes educativos efectivos. La formación de liderazgo debe adaptarse a las particularidades de cada institución y líder. Es esencial que cada estrategia se ajuste al contexto educativo específico

y a las necesidades de cada líder en formación. La personalización de la formación en liderazgo parece ser un factor crucial para su efectividad.

El estudio también subraya la necesidad de una estructura de formación de liderazgo bien diseñada para promover un ambiente de aprendizaje positivo. Se necesitan más investigaciones para explorar cómo se pueden personalizar e implementar estas estrategias en distintos contextos educativos.

**REFERENCIAS**

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). Transformational leadership (2nd ed.). Psychology Press.

Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97(2), 117-134. https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002

Bush, T., & Glover, D. (2014). School leadership models: What do we know? School Leadership & Management, 34(5), 553-571. DOI: 10.1080/13632434.2014.928680

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry, 11(4), 227-268.

Fullan, M. (2014). The principal: Three Keys to Maximizing Impact. Wiley.

García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2020). Influencia del liderazgo transformacional en el desempeño organizacional a través del aprendizaje organizacional y la innovación. Revista de Investigación Empresarial: DOI:10.1016/j.jbusres.2011.03.005

Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. The Leadership Quarterly, 6(2), 219-247.

Hargreaves, A., & Fink, D. (2006). Sustainable leadership. San Francisco, CA: Jossey-Bass. Que sostienen los autores en esta publicación

Haggard, D. L., Dougherty, T. W., Turban, D. B., & Wilbanks, J. E. (2011). Who is a mentor? A review of evolving definitions and implications for research. Journal of Management, 37(1), 280-304. DOI: 10.1177/0149206310386227

Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2017). Experiential learning theory as a guide for experiential educators in higher education. Experiential Learning & Teaching in Higher Education: A Journal for Engaged Educators, 1(1), 7-44.

Leithwood, K., & Sun, J. (2012). The nature and effects of transformational school leadership: A meta-analytic review of unpublished research. Educational Administration Quarterly 48(3):387-423 DOI:10.1177/0013161X11436268

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. School leadership & management, 40(1), 5-22. DOI: 10.1080/13632434.2019.1596077

Northouse, P. G. (2018). Leadership: Theory and practice. Sage publications. ISBN-13: 978-1506362311

Shute, V. J. (2008). Focus on formative feedback. Review of educational research, 78(1), 153-189. DOI: 10.3102/0034654307313795

Sergiovanni, T. J. (2005). Fortaleciendo el latido: Liderando y aprendiendo juntos en las escuelas. San Francisco, CA: Jossey-Bass.