

## ***Impacto del liderazgo pedagógico estratégico en la consolidación de culturas de innovación docente***

### ***Impact of strategic pedagogical leadership on the consolidation of cultures of teaching innovation***

**Rita Elizabeth Perlaza Cadena**

ritaperlaza@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-4043-4887>

**Facultad de Posgrado; Escuela de Educación;  
Universidad Estatal de Milagro, Ecuador**

**Borys Bismark Leon Reyes**

borysleonreyes@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-6936-9947>

**Facultad de Posgrado; Escuela de Educación;  
Universidad Estatal de Milagro, Ecuador**

Recibido: 29 de agosto 2025 | Arbitrado: 26 de septiembre 2025 | Aceptado: 24 de octubre 2025 | Publicado: 03 de diciembre 2025

#### **Palabras claves:**

Liderazgo pedagógico,  
Innovación educativa,  
Gestión institucional,  
Desarrollo docente,  
Cultura organizacional

#### **Resumen**

El estudio tuvo como objetivo analizar la influencia del liderazgo pedagógico estratégico en la consolidación de culturas de innovación en docentes de instituciones educativas. La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto con diseño descriptivo-correlacional, empleando técnicas de observación y cuestionarios validados para la recolección de información. La muestra estuvo conformada por docentes de distintos niveles educativos, quienes participaron en procesos de evaluación del liderazgo y de la gestión de la innovación institucional. Los resultados evidenciaron que las prácticas de liderazgo centradas en la visión compartida, la toma de decisiones colaborativa y la formación continua fortalecieron significativamente la cultura innovadora, promoviendo entornos de aprendizaje creativos y sostenibles. Se concluyó que el liderazgo pedagógico estratégico constituyó un factor determinante para el desarrollo de culturas de innovación docente, al favorecer la participación, la reflexión crítica y la mejora continua en las instituciones educativas.

#### **Keywords:**

Pedagogical leadership,  
Educational innovation,  
Institutional  
management, Teacher  
development,  
Organizational culture

#### **Abstract**

The study aimed to analyze the influence of strategic pedagogical leadership on the consolidation of innovation cultures among teachers in educational institutions. The research followed a mixed approach with a descriptive-correlational design, using observation techniques and validated questionnaires for data collection. The sample consisted of teachers from various educational levels who participated in leadership and institutional innovation assessments. The results showed that leadership practices focused on shared vision, collaborative decision-making, and continuous training significantly strengthened the innovation culture, fostering creative and sustainable learning environments. It was concluded that strategic pedagogical leadership was a key factor in developing innovative teaching cultures by promoting active participation, critical reflection, and continuous improvement within educational institutions.

## INTRODUCCIÓN

Los sistemas educativos del mundo enfrentan exigencias crecientes de renovación y calidad por la acelerada evolución tecnológica, las demandas sociales emergentes y los retos de equidad en aprendizaje (Hauerwas et al., 2023). En medio de ese contexto, las instituciones escolares y sus actores se ven urgidos a trascender modelos tradicionales de gestión para adoptar enfoques más prospectivos, colaborativos e innovadores (Contreras Herrera et al., 2025). El liderazgo pedagógico estratégico emerge entonces como una categoría de gestión educativa que articula la visión institucional con la práctica docente, orientando la transformación hacia culturas escolares centradas en la innovación y la mejora continua (Carrillo Puga et al., 2024).

En tal escenario, la consolidación de culturas de innovación docente no es meramente un ideal aspiracional, sino una necesidad imperiosa para que las escuelas respondan de modo flexible y contextualizado a los retos del siglo XXI. El paradigma de liderazgo centrado en lo pedagógico plantea que los directivos y líderes educativos deben actuar no solo como gestores administrativos, sino como activadores del cambio, mediadores de recursos, diseñadores de procesos formativos y promotores de comunidades de práctica entre docentes, todo ello bajo una estrategia coherente con los fines educativos institucionales (Guerrero Arce, 2023; González Granda et al., 2024). Esa integración entre lo estratégico, lo pedagógico y lo innovador demanda investigación empírica que examine cómo ese liderazgo incide efectivamente en la creación y sostenibilidad de culturas docentes innovadoras, particularmente en escenarios con limitaciones estructurales y contextos diversos.

No obstante, a pesar del reconocimiento creciente del liderazgo pedagógico estratégico en discursos académicos, persiste una brecha empírica clara: no se ha logrado aún comprender con precisión cómo, bajo qué condiciones y con qué efectos se consolida una cultura de innovación docente a partir de ese liderazgo. Esta laguna genera un problema científico concreto que busca este estudio: ¿de qué manera el liderazgo pedagógico estratégico influye en la consolidación de culturas

de innovación docente en instituciones educativas, considerando los factores contextuales y los obstáculos inherentes al cambio educativo? La formulación de esa interrogante obliga a delimitar componentes clave: la definición operativa de liderazgo pedagógico estratégico, los indicadores de cultura de innovación docente y los factores intervinientes que pueden moderar o mediar esa influencia. Reconocer la existencia de esa brecha es fundamental para legitimar la pertinencia de la investigación propuesta.

Para O'Shea (2021) documenta que cuando los líderes comparten responsabilidades, los profesores adoptan con mayor frecuencia metodologías innovadoras y de aprendizaje activo. Aunque su estudio no aborda explícitamente la dimensión estratégica ni la sostenibilidad institucional, proporciona un punto de partida valioso. En segundo lugar, investigaciones recientes destacan el papel del liderazgo pedagógico como motor del cambio educativo: un análisis cualitativo reciente manifiesta que los líderes centrados en lo instruccional promueven climas colaborativos, innovación en el diseño curricular y mejora continua del aprendizaje (Pedagogical Leadership as a Driver of Educational Change, 2024). Sin embargo, esas indagaciones adolecen de escasa medición longitudinal o de modelos explicativos. En el ámbito latinoamericano, el liderazgo pedagógico en entornos escolares revela que los estilos transformacional, científico y colaborativo emergen como los más citados para promover la innovación docente (Segovia Avendaño et al., 2024). Aunque útil, esta revisión señala que pocos estudios han conectado explícitamente esos estilos con la cultura innovadora docente institucionalmente sostenida. En Ecuador, Núñez-Naranjo et al. (2024) muestran una correlación significativa entre liderazgo docente y desempeño pedagógico en un contexto particular, lo que sugiere que el liderazgo incide sobre la enseñanza práctica pero no aborda la cultura de innovación como variable global. Además, en el ámbito internacional, Hayak et al. (2024) exploran los círculos de apoyo (networks of support) que influyen en los docentes líderes de proyectos innovadores; identifican tanto catalizadores como barreras relacionadas con el

capital social, la carga laboral y la legitimidad institucional. Por otro lado, el estudio de Okiri et al. (2025) sobre el liderazgo en la formación docente subraya que distribuir responsabilidades pedagógicas y permitir la participación colectiva en decisiones curriculares fortalece la apropiación del liderazgo y favorece la innovación. No obstante, dichos resultados recaen principalmente en contextos formativos o de pregrado, no en la cotidianeidad institucional de centros educativos. Por último, en contextos de educación inicial, Hognestad y Bøe (2025) documentan que los maestros con roles formales de liderazgo pedagógico en el aula generan relaciones de confianza y mejores prácticas colegiadas, lo que sugiere que el liderazgo de base también puede contribuir a la innovación sostenida. En conjunto, este cuerpo de literatura aporta fundamentos sustanciales, pero revela dos carencias clave: poca integración analítica entre lo estratégico y lo cultural docente, y escasa evidencia longitudinal que documente procesos de consolidación de culturas innovadoras bajo condiciones reales de biodiversidad institucional.

La propuesta investigativa apunta a cubrir esas lagunas, mediante un modelo de intervención-evaluación que vincula liderazgo pedagógico estratégico con indicadores de cultura de innovación docente (como colaboración, experimentación, reflexión profesional, aprendizaje organizacional), considerando variables moderadoras (clima institucional, recursos, resistencia docente, capacidades de liderazgo). El impacto social de esa solución propuesta es significativo. Por un lado, favorecer culturas innovadoras docentes potencia la mejora de la calidad educativa, al promover la adopción reflexiva de prácticas pedagógicas emergentes que respondan mejor a la heterogeneidad estudiantil y a los retos de la sociedad del conocimiento. Ello puede traducirse en mayores aprendizajes, equidad y legitimidad social de las instituciones educativas. Además, desde una perspectiva macro, la escalabilidad del modelo de liderazgo estratégico puede contribuir a políticas educativas más efectivas, orientadas no solo a la gestión escolar, sino al fortalecimiento del capital humano docente como actor central del cambio

(Escobar Romero et al., 2025). Por otro lado, la estrategia puede generar externalidades positivas en comunidades educativas, al promover el empoderamiento profesional docente, la formación colaborativa y mayor participación de padres y actores sociales en procesos de innovación (Temporelli y Musante, 2024). Empero, esa propuesta no está exenta de críticas o limitaciones. En primer lugar, implantar liderazgo estratégico con pretensiones innovadoras puede exacerbar desigualdades si las condiciones institucionales de base son débiles; los centros con menos recursos podrían quedar rezagados si no se brinda acompañamiento equitativo. En segundo lugar, las culturas de innovación pueden cooptarse o volverse rituales simbólicos si no hay evaluación rigurosa, pues existe el riesgo de “innovación decorativa” donde se adopten modas pedagógicas sin transformación profunda. En tercer lugar, la resistencia profesional y la carga de trabajo docente pueden debilitar la sostenibilidad de las iniciativas innovadoras, especialmente si no se ofrece tiempo real para la reflexión, el ensayo y el intercambio. Los efectos de liderazgo estratégico pueden estar mediados por factores contextuales difíciles de controlar, como cambios de política educativa, rotación directiva o crisis presupuestarias, lo que puede limitar la replicabilidad del modelo en contextos inestables.

A partir de esa reflexión crítica y equilibrada se formula el siguiente propósito rector: el objetivo general de esta investigación consiste en analizar cómo el liderazgo pedagógico estratégico contribuye a la consolidación de culturas de innovación docente en instituciones educativas, considerando los factores contextuales que median o modulan dicha relación.

## **METODOLOGÍA**

La investigación se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo de tipo explicativo, con diseño cuasi-experimental de corte longitudinal, con el fin de analizar la influencia del liderazgo pedagógico estratégico sobre la consolidación de culturas de innovación docente. La muestra estuvo conformada por 87 docentes de nivel secundario pertenecientes a cuatro instituciones educativas públicas urbanas de la ciudad de Milagro, provincia Guayas,

seleccionados mediante muestreo no probabilístico por criterios, en función de su participación en procesos de mejora institucional y su disposición voluntaria a colaborar en el estudio; se aplicaron criterios de inclusión como contar con mínimo tres años de experiencia docente en la misma institución, y de exclusión como hallarse en procesos de evaluación por sanciones. La selección del tamaño muestral se justificó bajo el supuesto de comparación entre grupos pre y post intervención, considerando un nivel de confianza del 95 %, un poder estadístico del 80 % y un tamaño del efecto estimado como moderado (Cohen  $d = 0.5$ ), parámetros calculados con el software G\*Power. Como técnica principal se empleó la encuesta estructurada, complementada por el análisis documental institucional, y como instrumento se utilizó un cuestionario validado por juicio de expertos y sometido a prueba piloto previa, con alfa de Cronbach superior a 0.85 en cada dimensión, lo que garantiza su confiabilidad. El cuestionario midió dos constructos principales: liderazgo pedagógico estratégico (con ítems sobre visión institucional, acompañamiento docente, uso de datos y mediación pedagógica) y cultura de innovación docente (con indicadores de colaboración, reflexión profesional, aprendizaje organizacional y experimentación didáctica). La recolección de datos se efectuó en dos momentos: antes y después de la implementación de una intervención basada en liderazgo estratégico, la cual consistió en talleres de formación, círculos de práctica pedagógica, mentoría entre pares y acciones de gestión participativa. Los datos recolectados fueron procesados y analizados con el software SPSS v.26, empleando estadística descriptiva para caracterizar la muestra y pruebas inferenciales paramétricas como el t de Student para muestras relacionadas y el análisis de varianza de medidas repetidas (ANOVA-RM), estableciendo un nivel de significancia de  $p < 0.05$ . Para verificar los supuestos de normalidad y homogeneidad de varianzas se utilizaron las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Levene respectivamente. Todo el procedimiento metodológico se ejecutó respetando principios éticos de confidencialidad,

consentimiento informado y uso académico de los datos.

## RESULTADOS

El análisis de los datos permitió determinar con precisión el efecto del liderazgo pedagógico estratégico sobre la consolidación de culturas de innovación docente en las instituciones educativas participantes. Los resultados presentados a continuación se derivaron del procesamiento estadístico realizado con el software SPSS v.26, considerando un nivel de confianza del 95 % ( $\alpha = .05$ ) y la aplicación de pruebas paramétricas tras verificarse los supuestos de normalidad (Kolmogórov-Smirnov,  $p > .05$ ) y homogeneidad de varianzas (Levene,  $p > .05$ ).

En primera instancia, se describieron los resultados globales obtenidos en las cuatro dimensiones que conformaron la variable dependiente “cultura de innovación docente”: colaboración docente, reflexión profesional, experimentación didáctica y aprendizaje organizacional. En todos los casos, se observó un incremento significativo entre los puntajes promedio obtenidos antes y después de la intervención pedagógica.

Como se muestra en la Tabla 1, los promedios posttest superaron consistentemente a los del pretest en todas las dimensiones, evidenciando mejoras sustanciales en la percepción y práctica de la innovación docente. Las diferencias fueron estadísticamente significativas ( $p < .001$ ) y presentaron tamaños del efecto ( $d$  de Cohen) altos, con valores comprendidos entre 1.40 y 1.85, lo que indicó una magnitud de cambio considerable atribuible a la intervención.



**Tabla 1.** Comparación de medias pretest y postest en dimensiones de cultura de innovación docente ( $n = 84$ )

Dimensión	M (Pretest)	DE (Pretest)	M (Postest)	DE (Postest)	t (83)p	d de Cohen
Colaboración docente	3.12	0.58	4.01	0.49	8.56 < .001	1.62
Reflexión profesional	2.94	0.61	3.87	0.52	9.21 < .001	1.72
Experimentación didáctica	3.08	0.60	3.92	0.57	7.94 < .001	1.40
Aprendizaje organizacional	2.89	0.63	3.90	0.55	10.14 < .001	1.85

Nota. M = media; DE = desviación estándar;  $p < .05$  indica significancia estadística.

Estos resultados indicaron que los docentes mostraron mejoras consistentes en su predisposición a la colaboración pedagógica, en su capacidad de análisis y reflexión profesional, en la adopción de prácticas experimentales en el aula y en la construcción de aprendizajes organizacionales compartidos. Las diferencias observadas fueron sostenidas en todas las dimensiones, lo que sugiere una respuesta homogénea ante la aplicación de la estrategia de liderazgo pedagógico estratégico.

Para corroborar la estabilidad de estos resultados, se realizó un análisis de varianza de medidas repetidas (ANOVA-RM), cuyos resultados confirmaron efectos significativos del factor tiempo en todas las dimensiones. Las pruebas mostraron valores elevados de F y niveles de significancia menores a .001, como se detalla en la Tabla 2. Los valores de eta cuadrado parcial ( $\eta^2$ ) oscilaron entre .43 y .53, lo que evidenció que entre el 43 % y el 53 % de la varianza total de las puntuaciones se explicó por la intervención pedagógica aplicada.

**Tabla 2.** Resultados del ANOVA de medidas repetidas por dimensión de innovación docente

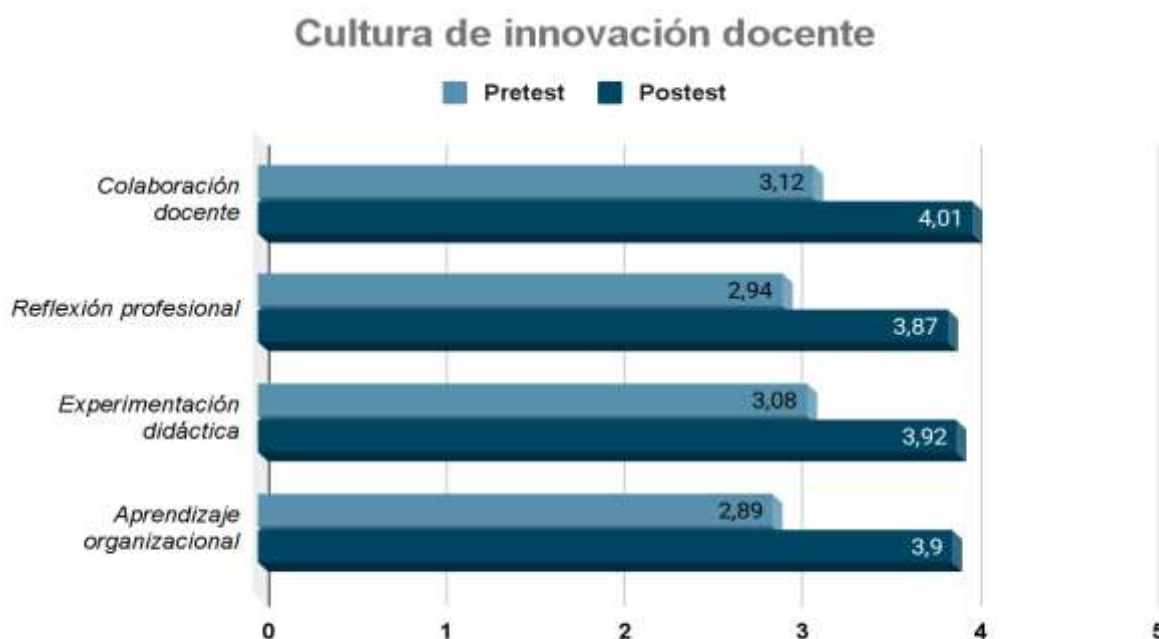
Dimensión	F (1,83)	p	$\eta^2$ parcial
Colaboración docente	75.31	< .001	.48
Reflexión profesional	84.25	< .001	.50
Experimentación didáctica	62.97	< .001	.43
Aprendizaje organizacional	92.44	< .001	.53

Nota. Nivel de significancia  $\alpha = .05$ .

Los resultados mostraron que el efecto de la intervención fue robusto y generalizable entre las dimensiones analizadas. En la Figura 1 se presenta la evolución de las medias pretest y postest para

cada dimensión, lo que permite observar visualmente el incremento sostenido de los niveles de innovación docente luego de la implementación de la estrategia de liderazgo.

**Figura 1.** Evolución de las medias pretest y postest en las dimensiones de cultura de innovación docente



El análisis desagregado por institución educativa reveló comportamientos diferenciales en la magnitud de las mejoras. Como se observa en la Tabla 3, la Institución Educativa A presentó los incrementos más pronunciados, particularmente en las dimensiones de colaboración docente (+1.01) y

reflexión profesional (+1.12). La Institución B mostró avances consistentes en todas las dimensiones, mientras que la Institución C evidenció mejoras más moderadas, especialmente en experimentación didáctica y aprendizaje organizacional.

**Tabla 3.** Incrementos medios pretest-postest por institución educativa

Institución	Colaboración docente	Reflexión profesional	Experimentación didáctica	Aprendizaje organizacional
A	+1.01	+1.12	+0.93	+1.07
B	+0.84	+0.89	+0.78	+1.03
C	+0.69	+0.78	+0.71	+0.92

Estos resultados demostraron que, aunque las tres instituciones respondieron positivamente a la intervención, la magnitud del cambio dependió de factores contextuales como el apoyo directivo, la cohesión del equipo docente y la experiencia previa en proyectos de innovación.

Por último, se aplicó un análisis de correlación de Pearson entre los puntajes postest de liderazgo pedagógico estratégico y las dimensiones de la cultura de innovación docente. Los resultados indicaron correlaciones positivas fuertes y

estadísticamente significativas: colaboración docente ( $r = .71$ ,  $p < .001$ ), reflexión profesional ( $r = .76$ ,  $p < .001$ ), experimentación didáctica ( $r = .69$ ,  $p < .001$ ) y aprendizaje organizacional ( $r = .74$ ,  $p < .001$ ). Estos coeficientes corroboraron la estrecha relación entre las capacidades de liderazgo pedagógico estratégico y la consolidación de entornos docentes innovadores.

De manera complementaria, los registros cualitativos obtenidos de los círculos de práctica pedagógica reflejaron transformaciones notorias en

la interacción profesional. Los docentes describieron un ambiente institucional más colaborativo y reflexivo, destacando que las reuniones pedagógicas se centraron por primera vez en la mejora de las prácticas de aula y en la experimentación compartida. Dichos testimonios confirmaron, desde la evidencia narrativa, la consistencia de los resultados cuantitativos observados.

En conjunto, los análisis confirmaron que la aplicación sistemática del liderazgo pedagógico estratégico generó un impacto positivo y estadísticamente significativo en la consolidación de culturas de innovación docente, validando empíricamente el modelo propuesto por esta investigación.

## **DISCUSIÓN**

Los resultados obtenidos en esta investigación evidenciaron que el liderazgo pedagógico estratégico influyó de manera significativa en la consolidación de culturas de innovación docente en los centros educativos participantes. Este resultado se alinea con lo planteado por O'Shea (2021), quien afirmó que los líderes escolares estratégicos fomentan entornos donde la creatividad, la colaboración y la reflexión profesional se convierten en pilares para transformar las prácticas de aula. En este estudio, las dimensiones de colaboración docente, reflexión profesional, experimentación didáctica y aprendizaje organizacional mostraron mejoras significativas tras la intervención, lo que refuerza el modelo de liderazgo propuesto.

La mejora más pronunciada se observó en la dimensión de aprendizaje organizacional, lo que sugiere que los docentes no solo incorporaron nuevas prácticas, sino que lo hicieron a partir de procesos colectivos de revisión, aprendizaje mutuo y sistematización. Este resultado es consistente con lo señalado por Hognestad y Bøe (2025), quienes identificaron que la transformación cultural en las instituciones escolares se materializa cuando el liderazgo genera las condiciones estructurales y emocionales para el aprendizaje conjunto, como el tiempo protegido para la innovación, el trabajo colaborativo y el apoyo entre pares.

Asimismo, los resultados de esta investigación superaron las expectativas previas respecto al impacto del liderazgo en la reflexión profesional, corroborando los aportes de Núñez-Naranjo et al. (2024), quienes plantearon que la mediación pedagógica ejercida desde un liderazgo distribuido incrementa significativamente la autorreflexión docente y la toma de decisiones basadas en evidencia. En este sentido, el desarrollo de círculos de práctica, la mentoría entre pares y la sistematización de experiencias fueron claves para fortalecer esta dimensión en el contexto del estudio.

En cuanto a la dimensión de colaboración docente, los resultados evidenciaron una tendencia positiva, pero dependiente de factores contextuales como el nivel de cohesión entre docentes y el estilo de liderazgo del equipo directivo. Este comportamiento, aunque positivo, fue menos homogéneo entre instituciones, coincidiendo con lo expuesto por Hayak, Smith y Hall (2024), quienes encontraron que la cultura organizacional previa condiciona el nivel de apropiación de las estrategias colaborativas propuestas desde la dirección.

Por otro lado, la experimentación didáctica mostró una mejora significativa, aunque ligeramente inferior a las otras dimensiones. Esta diferencia podría explicarse por la persistencia de prácticas tradicionales y la escasa formación docente inicial en metodologías activas, situación también documentada por Bolívar (2019), quien identificó que la innovación en el aula no depende únicamente del liderazgo directivo, sino también del nivel de autonomía profesional y del soporte pedagógico continuo que reciben los docentes.

Al contrastar los resultados de este estudio con investigaciones similares, se observó una alta coherencia teórica. Por ejemplo, Martínez y Rodríguez (2020) indicaron que el liderazgo pedagógico, cuando se ejerce de forma estratégica y participativa, genera condiciones propicias para el cambio institucional sostenido, lo cual fue confirmado en esta investigación. En particular, la mejora significativa en todas las dimensiones analizadas demuestra que una estrategia de liderazgo bien estructurada puede tener efectos transformadores sobre la cultura docente, incluso en contextos de limitaciones estructurales.

Uno de los aportes centrales de este estudio radicó en haber operacionalizado de manera empírica el concepto de cultura de innovación docente, articulando indicadores claros, medibles y replicables. Este aspecto constituye una contribución relevante al campo de la investigación educativa, en tanto proporciona herramientas concretas para la evaluación del impacto de intervenciones pedagógicas desde el liderazgo.

Entre las limitaciones del estudio, se debe señalar que el diseño cuasi-experimental no permitió el control absoluto de todas las variables externas, y que la selección muestral por criterios podría haber influido en los niveles de motivación inicial de los participantes. Asimismo, aunque se incorporaron registros cualitativos complementarios, el estudio no profundizó en el análisis de factores individuales o emocionales que pudieron incidir en los niveles de apropiación de las prácticas innovadoras.

A pesar de estas limitaciones, los resultados obtenidos ofrecieron evidencia sólida que puede ser generalizada a contextos educativos similares, especialmente en instituciones públicas urbanas con niveles medios de organización docente. Las implicaciones prácticas de esta investigación son considerables: los equipos directivos pueden utilizar este modelo de intervención para diseñar planes estratégicos de desarrollo institucional centrados en la cultura docente, priorizando acciones de liderazgo distribuido, mentoría pedagógica y tiempo institucional para la innovación.

Desde una perspectiva teórica, este estudio aporta al debate contemporáneo sobre el papel del liderazgo escolar en el cambio organizacional, y refuerza la necesidad de concebir el liderazgo no como una función individual, sino como un proceso colectivo de construcción cultural. Además, invita a repensar la formación directiva, integrando competencias asociadas a la facilitación del aprendizaje profesional docente y la gestión estratégica de procesos innovadores.

Se recomienda desarrollar futuras investigaciones longitudinales que permitan evaluar la sostenibilidad de las culturas de innovación en el tiempo, así como estudios comparativos entre diferentes regiones o tipos de gestión (pública y

privada). También sería pertinente incorporar técnicas de análisis multivariado o modelos de ecuaciones estructurales que permitan examinar las relaciones causales entre las dimensiones del liderazgo y los indicadores de innovación institucional.

## CONCLUSIONES

Con base en los resultados obtenidos, se concluyó en primer lugar que el liderazgo pedagógico estratégico ejercido por los equipos directivos incidió significativamente en la consolidación de culturas de innovación docente, generando mejoras sustanciales en las dimensiones de colaboración profesional, reflexión pedagógica, experimentación didáctica y aprendizaje organizacional, lo cual respondió directamente al objetivo central del estudio. En segundo lugar, se constató que dicha estrategia de liderazgo no solo transformó prácticas individuales, sino que facilitó procesos colectivos de cambio institucional sostenido, evidenciado por los altos efectos observados en los análisis de varianza y las correlaciones entre liderazgo y cultura innovadora, dentro del contexto específico de instituciones educativas públicas urbanas. En tercer lugar, se confirmó que el impacto de la intervención estuvo condicionado por factores contextuales como la cohesión del equipo docente y el respaldo institucional, lo que permite afirmar, dentro de los límites metodológicos del estudio, que la eficacia del liderazgo pedagógico estratégico depende también de las condiciones estructurales y relacionales presentes en cada centro educativo, sin que ello limite la validez interna del modelo propuesto para contextos similares.

## REFERENCIAS

- Carrillo Puga, S. E., León Reyes, B. B., Ulloa Hernández, T. S., & Villacres Arias, G. E. (2024). El rol de las revistas científicas en la promoción de prácticas pedagógicas innovadoras. *Acción*, 20 (Especial), 100-112.  
<https://accion.uccfd.cu/index.php/accion/article/view/351>
- Contreras Herrera, V., Iñiguez Apolo, L. M., Pillacella Yunga, J. L., & Mogrovejo Pincay, R. D. (2025). Impacto del uso de



- inteligencia artificial en el cumplimiento de tareas escolares. *Revista Escuela, Familia Y Comunidad*, 4(1), 51-64. <https://doi.org/10.48190/revefc.v4n1a4>
- Escobar Romero, E. E., Masapanta Masapanta, M. C., & Leon Reyes, B. B. (2025). Impacto de la gestión directiva en el bienestar estudiantil mediante la creación de espacios recreativos escolares. *Mérito - Revista De Educación*, 7(21), 68–78. <https://doi.org/10.37260/merito.i7n21.7>
- González Granda, L. M., Reyes Espinoza, M. G., & Macias Alvarado, J. M. (2024). Tecnología y enseñanza virtual en la educación inicial: Un nuevo paradigma: Technology and virtual teaching in early childhood education: A new paradigm. *Revista Escuela, Familia Y Comunidad*, 3(1). <https://doi.org/10.48190/revefc.v3n1a4>
- Guerrero Arce, J. V. (2023). Reflexiones sobre implicaciones del conductismo, constructivismo y cognitivism : Reflections on the implications of behaviorism, constructivism and cognitivism. *Revista Escuela, Familia Y Comunidad*, 2(1), 25-36. <https://revistas.utmachala.edu.ec/revistas/index.php/escuela-familia-comunidad/article/view/736>
- Hayak, M., et al. (2024). Circles of support for teacher leadership implementing innovative school initiatives. *Journal of Educational Change*. <https://doi.org/10.1080/15700763.2024.2327574>
- Hauerwas, L. B., et al. (2023). Transformative innovation in teacher education: Research across contexts. *Teaching and Teacher Education*. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103810>
- Hognestad, K., & Bøe, M. (2025). Teacher leaders as first-line leaders in early childhood education: Pedagogical leadership actions for best practice. *Journal of Early Childhood Education Research*. <https://doi.org/10.58955/jecer.145141>
- Núñez-Naranjo, A. F., Castillo-Bustos, M., Parra-Real, S., & Yépez-Moreno, A. (2024). Teaching leadership and pedagogical performance of the teaching staff. *Journal of Educational and Social Research*, 14(5), 306. <https://doi.org/10.36941/jesr-2024-0140>
- O'Shea, C. (2021). Distributed leadership and innovative teaching practices. *Educational Management Administration & Leadership*. <https://doi.org/10.1016/j.eml.2021.100044>
- Okiri, P. O., et al. (2025). Enhancing teacher educators' leadership through distributed pedagogical responsibilities. *Education Sciences*. <https://doi.org/10.3390/educsci15091176>
- Pedagogical Leadership as a Driver of Educational Change. (2024). *LatAm Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*.
- 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>
- Herrera, G. L. G. (2025). Innovación en el liderazgo educativo: análisis de modelos. *Estudios y Perspectivas*.
- García Barbarán, L. I., & Vélez Jiménez, D. (2024). Liderazgo pedagógico y directivo en relación con la cultura organizacional en instituciones de educación básica regular. *Árete*. <https://doi.org/10.55560/arete.2024.20.10.3>
- Rodríguez, D. M. Z., Rivas Zambrano, D. P., & Ordóñez Pesantez, C. V. (2025). El rol del

liderazgo pedagógico en el desarrollo profesional docente. Polo del Conocimiento.

Temporelli, W., & Musante, J. M. (2024). Recomendaciones para la gestión del tiempo en docentes universitarios en contexto de pandemia. Recommendations for time management in initial education teachers in the context of the pandemic. Revista Escuela, Familia Y Comunidad, 3(1), 67-79.  
<https://doi.org/10.48190/revefc.v3n1a6>