

Influencia del Liderazgo en la Innovación Educativa

Influence of Leadership in Educational Innovation

Alfonso Jesús Gil López

Universidad de La Rioja

El liderazgo se ha considerado como un elemento esencial en el desarrollo de la innovación en las instituciones educativas. El liderazgo puede afectar a la innovación de manera directa o generando ambientes de aprendizaje a través de la creación de una cultura y una estructura organizativa abierta al cambio en la escuela. Este trabajo se lleva a cabo en una muestra de directivos de centros de enseñanza secundaria. A través de un modelo de ecuaciones estructurales se prueba que: el liderazgo impacta en la cultura y en la estructura de aprendizaje, y que la cultura y estructura de aprendizaje facilitan la innovación educativa.

Descriptores: Liderazgo, Organización que aprende, Innovación, Educación secundaria.

Leadership has been considered as an essential element in the development of innovation in educational institutions. Leadership can directly affect innovation or generate learning environments through the creation of a culture and an open organizational structure to change in the school. This work is carried out in a sample of managers of secondary schools. Through a structural equations model, it is verified that: leadership affects culture and on the structure of learning, and that the culture and structure of learning facilitate educational innovation.

Keywords: Leadership, Learning organization, Innovation, Secondary education.

Introducción

La literatura ha señalado la importancia del liderazgo en el desarrollo de la innovación en las organizaciones educativas (Park, 2012). En este sentido, el liderazgo puede influir promoviendo directamente la capacidad de innovación o creando las condiciones para que la innovación tenga lugar. Bajo esta última propuesta abordamos este trabajo en que analizamos la influencia del liderazgo en la creación de una cultura y de una estructura de aprendizaje que impacten el desarrollo de la capacidad de innovación en las organizaciones educativas.

La cultura de aprendizaje se ha señalado como el conjunto de valores que impulsa el aprendizaje en las organizaciones (Gil y Gallego, 2016). Según Gil y Mataveli (2016), la cultura de aprendizaje tiene un doble significado, por una parte la organización facilita oportunidades de aprendizaje a los individuos y a los grupos y, por otro, las personas y los grupos se comprometen con el aprendizaje y con el desarrollo.

La estructura de aprendizaje se ha señalado como aquella estructura organizacional que permite el diálogo constructivo entre todos los integrantes de la organización (Örtenblad, 2004a, b). Una estructura de aprendizaje se ha identificado con una estructura orgánica en la que el conjunto de los integrantes de la organización tienen capacidad de tomar decisiones y están empoderados (Gold, Malhotra y Segars, 2001).

Además se ha señalado que la cultura y la estructura que facilitan el aprendizaje impactan en el desarrollo de la innovación (McKenna, Garcia-Lorenzo y Bridgman,

2010). Por todo ello, el liderazgo se configura como un elemento clave en el desarrollo de la innovación. En este sentido, se propone un tipo de liderazgo facilitador del aprendizaje. La literatura ha señalado diferentes tipos de liderazgo que facilitan el aprendizaje en las organizaciones, uno de ellos se ha denominado como liderazgo compartido (Hulpia y Devos, 2010) y otro tipo es el liderazgo en valores (Gallego y Gil, 2012).

Método

Muestra

El estudio se realiza en 17 Centros educativos de la provincia de Valencia. De estos 17 centros se pregunta a sus directivos a cerca de las características de sus organizaciones en relación a los objetivos de estudio. La muestra de los equipos directivos corresponde con 116 sujetos de los cuales el 33,6% es directivo y el 66,4% es jefe de departamento.

Análisis de datos

Este trabajo se prueba empíricamente utilizando “Partial Least Squares Path Modeling” (PLS) para analizar las condiciones de causalidad y de resultado del modelo (Dijkstra, 2010).

Resultados

Aunque PLS estima simultáneamente los parámetros de medida y estructurales, su análisis se lleva a cabo a través de dos etapas: (1) el análisis del modelo de medida; y (2) el análisis del modelo estructural.

Análisis del modelo de medida

El análisis del modelo de medida que se llevó a cabo permitió comprobar: (1) la fiabilidad individual de los indicadores; (2) la fiabilidad de los constructos; (3) la validez convergente; y (4) la validez discriminante.

Análisis del modelo estructural

Para determinar la significatividad estadística de los coeficientes “path” del modelo se empleó una técnica de remuestreo “bootstrapping” con 5.000 submuestras (Hair, Ringle y Sarteedt, 2011).

Resultan significativas las cuatro relaciones que se han planteado: (1) el liderazgo y la cultura de aprendizaje; (2) el liderazgo y la estructura de aprendizaje; (3) la cultura de aprendizaje y la capacidad de innovación; y (4) la estructura de aprendizaje y la capacidad de innovación.

Discusión y conclusiones

Se ha comprobado que, por un lado, el liderazgo escolar impacta en la cultura y en la estructura de aprendizaje y, por otro, que estos dos constructos influyen en la capacidad de innovación escolar. Por ello, los líderes de las escuelas juegan un papel fundamental en el desarrollo de la innovación, fundamentalmente a través de la creación de culturas abiertas al cambio y del desarrollo de estructuras organizativas que permitan la

transmisión de información y el empoderamiento de personas y equipos de trabajo (Zhu, 2013).

Pero, si bien los líderes de las organizaciones educativas son claves en los procesos de cambio y en la innovación, sin el apoyo del conjunto del profesorado no se producirá un auténtico cambio organizacional.

Referencias

- Dijkstra, T. K. (2014). PLS' Janus face-response to professor Rigdon's 'rethinking partial least squares modeling: In praise of simple methods'. *Long Range Planning*, 47(3), 146-153.
- Gallego, D. J. y Gil, A. J. (2012). La construcción de organizaciones de aprendizaje a través del liderazgo. *Universidad & Empresa*, 22, 43-77.
- Gil, A. J. y Gallego, D. J. (2016). La realización de formación continua desde la perspectiva de la organización de aprendizaje. *Educar*, 52(1), 107-126.
- Gil, A. J. y Mataveli, M. (2016). Rewards for continuous training: A learning organisation perspective. *Industrial and Commercial Training*, 48(5), 257-264.
- Gold, A. H., Malhotra, A. y Segars, A. H. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 185-214.
- Hair, J. F., Ringle, C. M. y Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19, 137-149.
- Hulpia, H. y Devos, G. (2010). How distributed leadership can make a difference in teachers' organizational commitment? A qualitative study. *Teaching and Teacher Education*, 26, 565-575.
- McKenna, S., Garcia-Lorenzo, L. y Bridgman, T. (2010). Managing, managerial control y managerial identity in the post-bureaucratic world. *Journal of Management Development*, 29(2), 128-136.
- Örtenblad, A. (2004a). The learning organization: Towards an integrated model. *The Learning Organization*, 11(2), 129-144.
- Örtenblad, A. (2004b). Toward a contingency model of choose the right type of learning organization. *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 347-350.
- Park, J. H. (2012). The effects of principal's leadership style on support for innovation: Evidence from Korean vocational high school change. *Asia Pacific Education Review*, 13, 89-102.
- Zhu, C. (2013). How innovative are schools in teaching y learning? A case study in Beijing y Hong Kong. *Asia-Pacific Education Researcher*, 22(2), 137-145.