





# Gerencia Estratégica y su Incidencia en la Sostenibilidad Organizacional de Centros Educativos

Strategic Management and its Impact on Organizational Sustainability in Educational Institutions

Hilda Tatiana Arévalo Moreno<sup>1</sup>    
Jorge Edy Castillo Mayorga<sup>2</sup>  

<sup>1</sup> Universidad Tecnológica Indoamérica, Bolívar 2035 y Guayaquil, Ambato, Ecuador

<sup>2</sup> Escuela de Educación Básica Dr. Leonidas García Ortíz, Riobamba, Ecuador

## INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

## ARTICLE INFO

### *Historial del artículo*

### *Article history*

Recibido el 26 de diciembre de 2024  
Aceptado el 30 de enero de 2025  
Publicado el 17 de febrero de 2025

Received December 26, 2024  
Accepted January 30, 2025  
Published February 17, 2025

## CÍTESE

Arévalo Moreno, H. T., & Castillo Mayorga, J. E. (2025). Gerencia Estratégica y su Incidencia en la Sostenibilidad Organizacional de Centros Educativos. *SAGA: Revista Científica Multidisciplinar*, 2(1), 231-245.

<https://revistasaga.org/index.php/saga/article/view/39>

## RESUMEN

La gerencia estratégica es un enfoque clave para garantizar la sostenibilidad organizacional en los centros educativos, ya que permite una gestión eficiente de los recursos, la adaptación a los cambios del entorno y la mejora continua de la calidad educativa. Este estudio tiene como objetivo analizar la incidencia de la gerencia estratégica en la sostenibilidad organizacional de los centros educativos, identificando sus principales dimensiones y estrategias de aplicación. Se llevó a cabo una revisión sistemática de literatura en bases de datos científicas, siguiendo un protocolo estructurado para la selección, análisis y síntesis de investigaciones relevantes. Los resultados evidencian que la implementación de prácticas de planificación estratégica, liderazgo transformacional y gestión del conocimiento contribuye significativamente a la sostenibilidad de las instituciones educativas, favoreciendo su estabilidad financiera, la retención del talento humano y la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Asimismo, se destaca el papel de la cultura organizacional y la innovación como factores determinantes en la permanencia y competitividad de estos centros. Se concluye que una gerencia estratégica bien estructurada y alineada con los objetivos institucionales es un elemento crucial para el desarrollo sostenible de las organizaciones educativas, permitiendo su adaptación a los desafíos contemporáneos y asegurando su continuidad a largo plazo.

## PALABRAS CLAVE

gestión del conocimiento, gerencia estratégica, innovación, liderazgo transformacional, sostenibilidad organizacional

---

## ABSTRACT

Strategic management is a key approach to ensuring organizational sustainability in educational institutions, as it enables efficient resource management, adaptation to environmental changes, and continuous improvement of educational quality. This study aims to analyze the impact of strategic management on organizational sustainability in educational institutions, identifying its main dimensions and application strategies. A systematic literature review was conducted in scientific databases, following a structured protocol for the selection, analysis, and synthesis of relevant research. The results show that the implementation of strategic planning practices, transformational leadership, and knowledge management significantly contribute to the sustainability of educational institutions, promoting financial stability, talent retention, and the improvement of teaching-learning processes. Additionally, the role of organizational culture and innovation is highlighted as determining factors in the longevity and competitiveness of these institutions. It is concluded that a well-structured strategic management approach, aligned with institutional goals, is crucial for the sustainable development of educational organizations, enabling them to adapt to contemporary challenges and ensuring their long-term continuity.

## KEYWORDS

knowledge management, strategic management, innovation, transformational leadership, organizational sustainability

## INTRODUCCIÓN

La gestión estratégica en los centros educativos ha cobrado una relevancia creciente en los últimos años debido a la necesidad de adaptarse a los cambios rápidos y constantes en el entorno educativo. En este sentido, se reconoce la importancia de integrar estrategias innovadoras y adaptativas para asegurar la sostenibilidad organizacional a largo plazo. Según Ramírez Molina et al. (2023), la gestión estratégica efectiva y la innovación constante son esenciales para que las organizaciones educativas mantengan su competitividad y capacidad de adaptación frente a los desafíos del entorno global. Esta revisión se centra en el análisis de estudios previos que abordan la interrelación entre la gestión estratégica y la sostenibilidad educativa.

Es fundamental definir algunos conceptos clave para comprender el alcance de este artículo. La gestión estratégica se entiende como el proceso mediante el cual una institución define su visión, misión y objetivos, diseñando e implementando acciones que permitan alcanzarlos (Calle García et al., 2025). Por otro lado, la sostenibilidad organizacional en el contexto educativo se refiere a la capacidad de las instituciones para mantenerse y evolucionar con éxito en el tiempo, tanto en términos académicos como administrativos (Foronda Zapata, 2018). Esta revisión sistemática busca explorar cómo la implementación de estrategias innovadoras contribuye a estos objetivos.

El estudio de la gestión estratégica y su relación con la sostenibilidad educativa es de suma importancia, ya que permite identificar áreas de mejora y enfoques exitosos que pueden ser adoptados por instituciones educativas para enfrentar los retos del siglo XXI. Según Lastre Sierra y Ruiz Molina (2024), la ambidestreza organizacional juega un papel clave, ya que permite a las instituciones equilibrar la explotación de recursos existentes con la exploración de nuevas oportunidades. La justificación de esta revisión radica en la necesidad de proporcionar un análisis profundo sobre las mejores prácticas y estrategias que contribuyen a la sostenibilidad organizacional en el ámbito educativo.

El objetivo general de este artículo es analizar la relación entre la gestión estratégica, la innovación y la sostenibilidad organizacional en los centros educativos, enfocándose en las estrategias más efectivas para fomentar la adaptabilidad y competitividad. Los objetivos específicos incluyen identificar los modelos de gestión estratégica más relevantes, analizar cómo la innovación impacta en la sostenibilidad educativa y examinar las áreas de mejora en las prácticas actuales de gestión en el sector educativo. Esta revisión pretende ofrecer una visión clara y comprensible de los elementos clave que deben ser considerados en la gestión estratégica de las instituciones educativas.

La pregunta de investigación que guía este estudio es: ¿Cómo influyen las estrategias innovadoras en la gestión estratégica de los centros educativos y su relación con la sostenibilidad organizacional? Para responder a esta pregunta, se llevará a cabo una revisión sistemática de la literatura relevante, recopilando y analizando estudios empíricos que aborden tanto los aspectos administrativos como pedagógicos de la gestión estratégica en instituciones educativas. La información recopilada será esencial para comprender cómo las instituciones pueden mejorar su competitividad y adaptabilidad en un entorno educativo en constante evolución.

## METODOLOGÍA

La metodología del presente artículo de revisión sistemática se centró en un proceso estructurado para recopilar y analizar la literatura existente sobre la gestión estratégica y su incidencia en la sostenibilidad organizacional en centros educativos. Primero, se definió el objetivo de investigación, el cual consistía en examinar cómo las estrategias innovadoras y la adaptabilidad influyen en la sostenibilidad de las instituciones educativas. Se diseñó un protocolo de búsqueda que especificaba las palabras clave y criterios de inclusión para asegurar la relevancia de los estudios seleccionados.

El siguiente paso consistió en la búsqueda de estudios en bases de datos académicas como Web of Science, Scopus y Google Scholar. Se utilizaron combinaciones de términos clave como "gestión estratégica", "sostenibilidad organizacional", "innovación educativa" y "adaptabilidad en educación". Para ser incluidos en la revisión, los estudios debían haber sido publicados en los últimos diez años, contar con una metodología clara y enfocarse en el contexto de la educación superior o centros educativos. Se excluyeron estudios no empíricos y aquellos que no presentaban resultados concretos.

Una vez recopilada la información, se llevó a cabo una evaluación crítica de los estudios seleccionados. Se consideraron los métodos de investigación utilizados, la calidad de la evidencia presentada y la relevancia para los objetivos del artículo. Además, se aplicaron criterios de calidad metodológica basados en estándares de revisión sistemática, como la evaluación de la validez y la fiabilidad de los resultados. Los estudios se clasificaron según su enfoque (pedagógico, administrativo, estratégico) y su impacto en la sostenibilidad de las instituciones educativas.

La síntesis de la información se realizó utilizando un enfoque narrativo, donde se identificaron patrones y tendencias comunes en los estudios revisados. Se destacó la relación entre la implementación de estrategias innovadoras y la mejora en la competitividad y sostenibilidad de las instituciones. También se sintetizaron las recomendaciones y enfoques exitosos identificados en la literatura, así como las áreas de mejora para fortalecer la gestión estratégica en contextos educativos diversos. Se hizo un análisis comparativo de los diferentes modelos y enfoques utilizados en los estudios.

Los resultados obtenidos fueron contextualizados dentro de los objetivos del estudio, proporcionando conclusiones sobre la importancia de la gestión estratégica y la innovación en la sostenibilidad organizacional de los centros educativos. La metodología empleada permitió establecer conexiones claras entre los hallazgos de los estudios analizados y las prácticas recomendadas para mejorar la competitividad y la adaptabilidad en las instituciones educativas. Se identificaron áreas clave para futuras investigaciones, particularmente en lo relacionado con la implementación práctica de las estrategias discutidas.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### Gerencia Estratégica en la Sostenibilidad Financiera

La gerencia estratégica desempeña un papel crucial en la sostenibilidad financiera de los centros educativos, permitiéndoles optimizar la asignación de recursos y garantizar su estabilidad a largo plazo. Según Bernal Payares (2018), la planeación estratégica no solo define el rumbo de una organización, sino que también contribuye a su sostenibilidad

corporativa al alinear la gestión financiera con objetivos estratégicos claros. En este sentido, las instituciones educativas que implementan un enfoque estratégico en la administración de sus recursos logran un mejor posicionamiento en el mercado, reducen riesgos financieros y maximizan el valor de sus inversiones en infraestructura y calidad educativa.

En el ámbito de la educación superior, la gerencia estratégica permite mejorar la eficiencia en la gestión de costos y optimizar los ingresos mediante estrategias de autogestión. González et al. (2019) destacan que las decisiones estratégicas bien fundamentadas potencian la capacidad de las instituciones para afrontar entornos competitivos y cambios económicos adversos. La implementación de modelos de análisis financiero y control de gastos, en combinación con planes de inversión en programas de maestría y formación docente, ha demostrado ser una estrategia efectiva para garantizar la autosuficiencia y estabilidad económica de las universidades.

Otro aspecto relevante es la relación entre la gestión del liderazgo y la sostenibilidad financiera de los centros educativos. Prieto Pulido (2022) subraya que el liderazgo consciente, basado en la empatía y la responsabilidad social, permite una toma de decisiones más alineada con la sostenibilidad organizacional. Un liderazgo estratégico favorece el desarrollo de estrategias de financiamiento innovadoras, como alianzas público-privadas y la diversificación de fuentes de ingresos, promoviendo la resiliencia de las instituciones frente a los desafíos económicos actuales. De este modo, el liderazgo consciente se convierte en un pilar clave para la sostenibilidad financiera de los centros educativos.

La sostenibilidad financiera de las instituciones educativas también se ve influenciada por las políticas públicas y la gestión de recursos gubernamentales. Según Portocarrero Sierra (2019), la disminución de recursos asignados a la educación superior ha generado un desafío significativo para la sostenibilidad de muchas universidades. No obstante, aquellas instituciones que han desarrollado estrategias de gestión pública orientadas a la eficiencia y la innovación han logrado mantener un equilibrio financiero favorable. En este sentido, la planificación estratégica juega un papel esencial en la optimización del uso de los fondos públicos y en la reducción de la dependencia de subsidios gubernamentales, permitiendo una mayor autonomía financiera.

Por su parte, la gerencia estratégica es un factor determinante en la sostenibilidad financiera de los centros educativos, ya que permite optimizar la gestión de recursos, fortalecer el liderazgo institucional y reducir la vulnerabilidad ante fluctuaciones económicas. Como se evidencia en los estudios analizados, la planeación estratégica alineada con modelos de sostenibilidad financiera es clave para garantizar la estabilidad y el crecimiento de las instituciones educativas. Comparando estos hallazgos con investigaciones previas, se destaca la importancia de integrar estrategias de financiamiento diversificadas y modelos de gestión eficientes. Para fortalecer la sostenibilidad organizacional en distintos contextos educativos, es fundamental seguir explorando enfoques innovadores y políticas públicas que respalden la educación como un pilar esencial del desarrollo social y económico.



**Tabla 1**

*Aspectos clave de la gerencia estratégica en la sostenibilidad financiera de centros educativos*

<b>Aspecto Clave</b>	<b>Descripción</b>
Planificación Estratégica	Optimiza la gestión de recursos y mejora la estabilidad financiera.
Gestión de Costos	Permite la eficiencia en el gasto y la optimización de ingresos.
Liderazgo Consciente	Facilita decisiones alineadas con la sostenibilidad organizacional.
Políticas Públicas	Influyen en la asignación de recursos y autonomía financiera.
Modelos de Financiamiento	Diversificación de ingresos y estrategias innovadoras para sostenibilidad.

*Nota:* Elaboración propia con base en Bernal Payares (2018), González et al. (2019), Prieto Pulido (2022) y Portocarrero Sierra (2019).

### **Liderazgo y Cultura Organizacional como Factores Claves**

El liderazgo estratégico en los centros educativos es un pilar fundamental para la sostenibilidad institucional, ya que fomenta una cultura organizacional que impulsa la innovación y la resiliencia. Según Pedraja-Rejas et al. (2020), el liderazgo tiene un impacto directo en la calidad universitaria al influir en el desarrollo de habilidades y competencias de los graduados. En este sentido, los líderes educativos deben asumir un rol activo en la planificación estratégica, promoviendo valores organizacionales sólidos que permitan la adaptación a los cambios del entorno. Un liderazgo transformacional fortalece la cohesión interna y motiva a la comunidad educativa a trabajar por objetivos comunes, lo que contribuye a la sostenibilidad institucional en el tiempo.

La cultura organizacional en el ámbito educativo se configura como un factor esencial para el éxito institucional, ya que define los valores, normas y comportamientos que rigen la dinámica de trabajo. Rivera González (2016) destaca que, en América Latina, la evolución del liderazgo y la cultura organizacional ha generado diversos estilos de dirección con diferentes impactos en la eficiencia de las instituciones. Un modelo de liderazgo participativo y adaptativo resulta clave para fomentar una cultura de mejora continua, donde la innovación y la colaboración sean ejes centrales del desarrollo organizacional. A través de la promoción de una cultura organizacional fuerte, las instituciones educativas pueden enfrentar desafíos con mayor capacidad de respuesta, fortaleciendo su sostenibilidad y relevancia.

La relación entre liderazgo y cultura organizacional no solo incide en la eficiencia operativa de los centros educativos, sino que también determina su capacidad para enfrentar crisis y transformaciones del entorno. Quintanilla Castellanos y Barrera Arguello (2018) identifican vacíos en la literatura sobre cómo factores contextuales influyen en esta relación, lo que sugiere la necesidad de estudios que integren el impacto del liderazgo en indicadores financieros y no financieros. La planificación estratégica, combinada con un liderazgo sólido, permite consolidar una cultura organizacional orientada a la mejora del desempeño institucional. Para lograrlo, es fundamental adoptar modelos de liderazgo que fomenten la

participación activa de docentes, estudiantes y personal administrativo en la toma de decisiones.

El cambio organizacional es un proceso inevitable en las instituciones educativas, y su éxito depende en gran medida del liderazgo ejercido. Montañez-García (2017) enfatiza la necesidad de revisar las prácticas institucionales desde una perspectiva reflexiva, permitiendo que los líderes promuevan transformaciones significativas en las universidades. En este contexto, el liderazgo estratégico no solo se encarga de gestionar los recursos y procesos, sino que también moldea la identidad institucional y la manera en que la organización enfrenta los desafíos. La capacidad de adaptación de una institución educativa está estrechamente ligada a su cultura organizacional y al liderazgo que la impulsa, convirtiéndolos en factores determinantes para su sostenibilidad.

El liderazgo estratégico y la cultura organizacional son elementos interdependientes que determinan el éxito y la sostenibilidad de los centros educativos. Como evidencian las investigaciones citadas, un liderazgo activo y transformacional es clave para fortalecer la cultura institucional y fomentar una visión compartida que promueva la innovación y la resiliencia. La planificación estratégica debe considerar estos factores para garantizar una gestión eficiente y sostenible, capaz de responder a los cambios del entorno educativo. Solo a través de una cultura organizacional fuerte, impulsada por un liderazgo visionario, las instituciones educativas podrán cumplir su misión de formar profesionales competentes y adaptables a los retos del futuro.

**Tabla 2**

*Factores Claves del Liderazgo y la Cultura Organizacional en la Sostenibilidad Educativa*

<b>Factor Clave</b>	<b>Descripción</b>
Liderazgo estratégico	Fortalece la cultura organizacional y facilita la adaptación al entorno educativo cambiante. (Pedraja-Rejas et al., 2020)
Cultura organizacional	Define los valores, normas y comportamientos que influyen en la eficiencia institucional. (Rivera González, 2016)
Innovación y resiliencia	Un liderazgo participativo impulsa la creatividad y capacidad de respuesta ante desafíos. (Quintanilla Castellanos & Barrera Arguello, 2018)
Planificación estratégica	Permite consolidar una cultura organizacional orientada a la sostenibilidad institucional. (Montañez-García, 2017)
Participación y toma de decisiones	Involucra a la comunidad educativa en la gestión institucional, fortaleciendo el sentido de pertenencia. (Pedraja-Rejas et al., 2020)

*Nota:* Elaboración propia con base en las fuentes citadas.

## Gestión del Talento Humano y su Relación con la Sostenibilidad

La gestión del talento humano en el ámbito educativo es un factor determinante para la sostenibilidad organizacional. Los estudios revisados coinciden en que la formación continua de los docentes y el bienestar de los mismos son elementos clave para lograr una mayor retención del personal y mejorar la calidad educativa (Pinargote Párraga & Pico Macías, 2023). La implementación de estrategias efectivas de capacitación no solo promueve el desarrollo profesional, sino que también tiene un impacto positivo en la motivación y satisfacción de los empleados. Esto, a su vez, se traduce en una mayor estabilidad en las instituciones educativas, reduciendo la rotación de personal y asegurando la consistencia en la enseñanza. Como resultado, las universidades y centros educativos logran una mayor sostenibilidad en su funcionamiento, mejorando la calidad académica y administrativa a largo plazo.

Además, la importancia de la planificación estratégica se destaca en los estudios revisados, señalando que una gestión eficaz del talento humano se vincula estrechamente con la sostenibilidad organizacional en el ámbito educativo. Amaya (2021) indica que la correcta implementación de modelos de gestión del talento humano, como el modelo de competencias o el de desarrollo profesional, es fundamental para alinear los objetivos institucionales con las necesidades de formación continua del personal docente. Las investigaciones sugieren que las instituciones educativas deben adaptar estos modelos a sus realidades específicas, promoviendo una gestión estratégica que considere tanto las competencias técnicas como las habilidades gerenciales, necesarias para afrontar los retos actuales del sector educativo.

En los hallazgos se enfatiza que los enfoques exitosos en la gestión del talento humano incluyen no solo la capacitación, sino también la evaluación continua del desempeño laboral de los docentes. La investigación realizada por Quiroz Noriega y Torres Valladares (2019) resalta que la relación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales docentes es significativa, con un coeficiente de correlación de 0.80. Esto pone de manifiesto la necesidad de integrar la gestión del talento humano con el desarrollo de competencias específicas en los docentes, lo que se traduce en una mayor calidad educativa. La alineación de estos elementos refuerza la sostenibilidad de las instituciones educativas, permitiéndoles adaptarse a los cambios del entorno y mejorar su desempeño.

Por otro lado, se identifican áreas de mejora en los modelos de gestión del talento humano utilizados en el ámbito educativo. Los estudios revelan que, en muchas ocasiones, la implementación de modelos de gestión es deficiente debido a la falta de competencias gerenciales entre los responsables de la gestión educativa. Guarnizo Ponce (2018) señala que las autoridades académicas y administrativas a menudo carecen de las habilidades necesarias para gestionar eficazmente el talento humano. Este déficit de competencias gerenciales puede obstaculizar el desarrollo de una estrategia efectiva para la sostenibilidad organizacional. Por tanto, es necesario fortalecer la formación en habilidades gerenciales y en la gestión del talento humano a nivel directivo para lograr un impacto positivo en la sostenibilidad institucional.

Por su parte, la creación de un ambiente favorable para el bienestar docente es esencial para fortalecer la sostenibilidad en los centros educativos. Los estudios revisados sugieren que el bienestar emocional, social y laboral de los docentes tiene un impacto directo



en su rendimiento y compromiso con la institución. Las políticas que fomentan el equilibrio entre la vida personal y profesional, así como la implementación de sistemas de reconocimiento y apoyo, son fundamentales para aumentar la satisfacción laboral y reducir la rotación. Esto, en última instancia, contribuye a una mayor estabilidad organizacional, permitiendo a las instituciones educativas mantener un nivel constante de calidad en sus procesos académicos y administrativos, lo cual es crucial para asegurar su sostenibilidad a largo plazo.

**Tabla 3**

*Relación entre Gestión del Talento Humano y la Sostenibilidad Organizacional en el Ámbito Educativo*

<b>Aspecto</b>	<b>Descripción</b>	<b>Fuente</b>
Formación continua y bienestar docente	La capacitación continua y el bienestar de los docentes son esenciales para reducir la rotación de personal, mejorar la calidad educativa y aumentar la sostenibilidad organizacional.	Pinargote Párraga & Pico Macías (2023)
Planificación estratégica	La correcta implementación de modelos de gestión, como el modelo de competencias o desarrollo profesional, ayuda a alinear los objetivos institucionales con las necesidades docentes.	Amaya (2021)
Evaluación del desempeño docente	La evaluación continua del desempeño y el desarrollo de competencias laborales son clave para mejorar la calidad educativa y fortalecer la sostenibilidad organizacional.	Quiroz Noriega & Torres Valladares (2019)
Competencias gerenciales	La falta de habilidades gerenciales en las autoridades académicas y administrativas dificulta la implementación efectiva de modelos de gestión del talento humano.	Guarnizo Ponce (2018)
Bienestar docente y estabilidad organizacional	El bienestar emocional y laboral de los docentes impacta directamente en su rendimiento y compromiso, lo que fortalece la estabilidad y sostenibilidad de la institución educativa.	Investigación elaborada por los autores (basada en las fuentes citadas)

*Nota:* Elaboración propia de los autores con base en las fuentes citadas.

## Innovación y Adaptabilidad en la Gestión Estratégica

La innovación y la adaptabilidad son fundamentales en la gestión estratégica de las organizaciones educativas para enfrentar los desafíos del entorno. Según Lastre Sierra y Ruiz Molina (2024), la ambidestreza organizacional, que implica equilibrar la explotación de recursos existentes con la exploración de nuevas oportunidades, se presenta como una estrategia clave en este proceso. Las instituciones educativas, al implementar modelos innovadores tanto en la gestión administrativa como pedagógica, logran mejorar su capacidad de adaptarse a nuevas demandas educativas. Esta adaptabilidad fortalece su competitividad y les permite mantenerse vigentes en un entorno cada vez más exigente.

La gestión estratégica e innovación no solo son necesarias, sino urgentes en contextos educativos que buscan mejorar su competitividad. Ramírez Molina et al. (2023) argumentan que la adopción de nuevas tecnologías y la creatividad son esenciales para responder a los desafíos emergentes. Los enfoques innovadores en la gestión pedagógica, como el uso de plataformas digitales y métodos de enseñanza flexibles, permiten a las instituciones educativas mantenerse alineadas con las expectativas de los estudiantes y la sociedad. Esta capacidad de adaptación no solo mejora la calidad educativa, sino que también asegura la sostenibilidad organizacional a largo plazo.

La adaptabilidad también se configura como una capacidad organizacional que es indispensable para responder a un entorno cambiante. Foronda Zapata (2018) identifica varios elementos esenciales que favorecen esta adaptabilidad, como la gestión del cambio, el liderazgo orientado a la innovación, y los sistemas de información flexibles. En el contexto educativo, estas capacidades son fundamentales para ajustar rápidamente las estrategias de enseñanza y aprendizaje, garantizando una respuesta eficaz ante nuevos retos. De esta forma, las instituciones educativas logran no solo sobrevivir, sino prosperar en un entorno volátil y competitivo.

Además, la planificación estratégica juega un rol crucial en la sostenibilidad organizacional. Calle García et al. (2025) destacan que, mediante la adopción de enfoques teóricos sólidos como la teoría de recursos y capacidades (RBV), las organizaciones educativas pueden mejorar su desempeño y competitividad. Al centrarse en recursos intangibles como la innovación y el conocimiento, las instituciones fortalecen su capacidad para adaptarse rápidamente a cambios en el entorno educativo y social. Este enfoque no solo mejora la competitividad a corto plazo, sino que también crea ventajas competitivas sostenibles que aseguran la relevancia de la institución a largo plazo.

Por otra parte, es importante reconocer que la adaptabilidad en la gestión estratégica va más allá de una simple respuesta a los cambios. Implica un proceso continuo de evaluación y ajuste de las estrategias educativas, asegurando que las decisiones tomadas en cada nivel de la organización estén alineadas con las tendencias globales y las necesidades de los estudiantes. A través de la innovación constante y la capacidad de adaptación, las instituciones educativas pueden fortalecer su competitividad y sostenibilidad, cumpliendo con su misión de ofrecer una educación de calidad, relevante y accesible a las nuevas generaciones.

**Tabla 4**
*Innovación y Adaptabilidad en la Gestión Estratégica en el Ámbito Educativo*

<b>Aspecto</b>	<b>Descripción</b>	<b>Fuente</b>
Ambidestreza organizacional	La ambidestreza organizacional, que equilibra la explotación de recursos existentes con la exploración de nuevas oportunidades, facilita la adaptabilidad y competitividad de las instituciones educativas.	Lastre Sierra & Ruiz Molina (2024)
Innovación tecnológica y creatividad	La adopción de tecnologías innovadoras y métodos creativos en la enseñanza permite a las instituciones educativas responder efectivamente a los cambios en el entorno educativo.	Ramírez Molina et al. (2023)
Capacidad organizacional de adaptabilidad	Elementos como la gestión del cambio, el liderazgo innovador y los sistemas de información flexibles son esenciales para mejorar la adaptabilidad organizacional en instituciones educativas.	Foronda Zapata (2018)
Planificación estratégica y RBV	La implementación de la teoría de recursos y capacidades (RBV) fortalece la competitividad, alineando los recursos intangibles, como la innovación, con la estrategia institucional.	Calle García et al. (2025)
Evaluación y ajuste continuo	La adaptabilidad requiere de un proceso continuo de evaluación y ajuste de estrategias educativas, garantizando que las decisiones estén alineadas con las necesidades cambiantes del entorno.	Investigación elaborada por los autores (basada en las fuentes citadas)

*Nota:* Elaboración propia de los autores con base en las fuentes citadas.

## CONCLUSIONES

La gestión estratégica es un factor clave para la sostenibilidad organizacional en los centros educativos. Los hallazgos del estudio indican que una planificación estratégica adecuada permite a las instituciones adaptarse a los cambios constantes del entorno educativo, lo que mejora su competitividad y desempeño. Además, la incorporación de

innovaciones pedagógicas y administrativas facilita la creación de ambientes más flexibles y dinámicos, fundamentales para asegurar la calidad educativa a largo plazo. La capacidad de adaptación, por lo tanto, es crucial para que las instituciones educativas se mantengan relevantes en un contexto globalizado y en constante cambio.

Otro hallazgo relevante es que la implementación de estrategias innovadoras en los procesos administrativos y pedagógicos contribuye significativamente a la sostenibilidad organizacional. La adopción de nuevas tecnologías y métodos de enseñanza permite a las instituciones responder con eficacia a las demandas emergentes de los estudiantes y de la sociedad. Las investigaciones sugieren que la creatividad y la innovación son factores esenciales para resolver los problemas y retos que surgen en el entorno educativo, lo que les da a las instituciones la capacidad de evolucionar con éxito.

Además, la ambidestreza organizacional juega un papel crucial en el fortalecimiento de la sostenibilidad institucional. El estudio ha demostrado que la capacidad de equilibrar la explotación de los recursos existentes con la exploración de nuevas oportunidades mejora la capacidad de adaptación de las instituciones educativas. Esta estrategia facilita la gestión de los cambios, ya que permite a las organizaciones ser flexibles mientras mantienen sus actividades clave. La ambidestreza organizacional contribuye a la sostenibilidad, ayudando a las instituciones a ajustarse continuamente a las demandas externas sin perder su identidad educativa.

En cuanto a la importancia de la evaluación y el ajuste continuo de las estrategias, los resultados apuntan a que las instituciones educativas deben monitorear constantemente sus enfoques pedagógicos y administrativos. La adaptabilidad organizacional no es un proceso estático, sino uno continuo, que requiere ajustes regulares para mantenerse alineado con los cambios en las expectativas de los estudiantes, los avances tecnológicos y las nuevas tendencias educativas. Esta flexibilidad es fundamental para que las instituciones mantengan su competitividad y continúen ofreciendo una educación de calidad.

Por lo tanto, se concluye que la gestión estratégica y la innovación son componentes esenciales para garantizar la sostenibilidad organizacional de los centros educativos. La correcta implementación de estrategias de innovación y la capacidad de adaptarse a nuevos desafíos refuerzan la competitividad de las instituciones y mejoran la calidad de sus procesos. Al integrar la innovación con una sólida planificación estratégica, las instituciones educativas pueden asegurar su éxito y sostenibilidad a largo plazo en un entorno educativo cada vez más dinámico y exigente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaya García, C. E. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la dirección regional de educación Lima Provincias 2021*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72503>
- Bernal Payares, O. (2018). Planeación estratégica y sostenibilidad corporativa. *Conocimiento Global*, 3(1), 50-55. doi:<https://doi.org/10.70165/cglobal.v3i1.27>
- Calle García, A. J., Almeida Salazar, N. B., Intriago Intriago, K. M., Espinoza Laines, J. L., Macías Alcivar, J. A., & Pinargote Parraga, G. L. (2025). *Gestión estratégica: Enfoques*

teóricos y aplicaciones prácticas. *Revista Científica Ciencia y Desarrollo*, 28(1). doi:<http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v28i1.2803>

- Foronda Zapata, F. J. (2018). *La adaptabilidad en las organizaciones. Una revisión teórica del concepto y los elementos que la configuran como una capacidad organizacional*. (Trabajo de grado de especialización). Universidad de Antioquia. Obtenido de <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/9952>
- González, J., Salazar, F., Ortiz, R., & Verdugo, D. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *Telos*, 21(1), 242-256. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99357718032>
- Guarnizo Ponce, W. J. (2018). *Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las Instituciones de Educación Superior*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio UTA. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27075>
- Lastre Sierra, H., & Ruiz Molina, A. (2024). Gestión estratégica potenciada: El papel de la ambidestreza organizacional. *Ciencia Latina: Revista Multidisciplinar*, 8(1), 9192-9207. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9426862>
- Montañez-García, A. S. (2017). Liderazgo, cultura organizacional y cambio en la universidad. *Revista De Educación De Puerto Rico (REduca)*(32), 51-62. Obtenido de <https://revistas.upr.edu/index.php/educacion/article/view/13923>
- Pedraja-Rejas, L. M., Marchioni-Choque, Í. A., Espinoza-Marchant, C. J., & Muñoz-Fritis, C. P. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: Un análisis conceptual. *Formación Universitaria*, 13(5), 3-14. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500003>
- Pinargote Párraga, J. E., & Pico Macías, M. E. (2023). Modelo de gestión de talento humano como factor del desarrollo en centros de educación superior: Revisión bibliográfica. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 7(2), 117-131.
- Portocarrero Sierra, L. (2019). *Gestión pública y sostenibilidad financiera de las instituciones de educación superior oficiales en Colombia*. Ediciones Universidad Simón Bolívar. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12442/4360>
- Prieto Pulido, R. (2022). Liderazgo Consciente. Clave para la Transformación y Sostenibilidad Organizacional. *Liderazgo Estratégico*, 12(1). Obtenido de <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/liderazgo/article/view/7604>
- Quintanilla Castellanos, J., & Barrera Arguello, M. (2018). Liderazgo y cultura. Influencia en la eficiencia organizacional. *Revista Publicando*, 5(14), 286-302. Obtenido de <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1147>
- Quiroz Noriega, G. E., & Torres Valladares, M. E. (2019). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. *Educación*, 157-164. doi:<https://doi.org/10.33539/educacion.2019.v25n2.2044>
- Ramírez Molina, R. I., Vergara Ramos, L. A., Padrón Molina, M. G., & Ramírez Molina, R. J. (2023). Gestión estratégica e innovación en las organizaciones: Aproximaciones



reflexivas. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 5(9).  
doi:<https://doi.org/10.38186/difcie.59.13>

Rivera González, L. (2016). *Liderazgo y cultura organizacional en Latinoamérica*. [Tesis de pregrado, Universidad del Rosario]. Universidad del Rosario Repository.  
doi:[https://doi.org/10.48713/10336\\_12141](https://doi.org/10.48713/10336_12141)

#### DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.



#### DERECHOS DE AUTOR

Castillo Mayorga, J. E., & Arévalo Moreno, H. T. (2025)



Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo la licencia Creative Commons de Atribución No Comercial 4.0, que permite su uso sin restricciones, su distribución y reproducción por cualquier medio, siempre que no se haga con fines comerciales y el trabajo original sea fielmente citado.

El texto final, datos, expresiones, opiniones y apreciaciones contenidas en esta publicación es de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan el pensamiento de la revista.