

Gerenciabilidad Innovadora y su Impacto en la Administración Estratégica de Instituciones Educativas

Innovative Manageability and Its Impact on the Strategic Administration of Educational Institutions

Jorge Edy Castillo Mayorga¹  
Mónica Alexandra Llerena Ramos²  

¹ Escuela de Educación Básica Dr. Leonidas García Ortíz, Riobamba, Ecuador

² Universidad Estatal de Bolívar, Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira, Guaranda, Ecuador

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historial del artículo

Recibido el 23 de diciembre de 2024
Aceptado el 30 de enero de 2025
Publicado el 14 de febrero de 2025

ARTICLE INFO

Article history

Received December 23, 2024
Accepted January 30, 2025
Published February 14, 2025

CÍTESE

Castillo Mayorga, J. E., & Llerena Ramos, M. A. (2025). Gerenciabilidad Innovadora y su Impacto en la Administración Estratégica de Instituciones Educativas. *SAGA: Revista Científica Multidisciplinar*, 2(1), 138-150. <https://revistasaga.org/index.php/saga/article/view/5>

RESUMEN

La cultura organizacional es un factor determinante en la gerenciableidad innovadora de las instituciones educativas, influyendo en la adopción y sostenibilidad de estrategias de transformación. Este artículo de revisión sistemática analiza cómo los valores, creencias y prácticas institucionales impactan en la innovación educativa. Se formuló la pregunta de investigación basada en el modelo PICO y se realizó una búsqueda exhaustiva en bases de datos académicas, aplicando criterios de inclusión y exclusión rigurosos. Se seleccionaron 10 estudios relevantes, incluyendo tesis, artículos científicos y libros, los cuales fueron evaluados para identificar tendencias y barreras en la implementación de enfoques innovadores. El análisis cualitativo reveló que la flexibilidad organizacional, el liderazgo participativo y el uso estratégico de tecnologías son elementos clave para impulsar la transformación educativa. No obstante, se identificaron desafíos como la resistencia al cambio, la falta de capacitación docente y las limitaciones estructurales. Se concluye que la cultura organizacional influye significativamente en la calidad educativa, y que la implementación de estrategias innovadoras requiere un enfoque integral que considere el liderazgo, la colaboración y la capacitación continua. Esta revisión ofrece un marco teórico para futuras investigaciones y plantea la necesidad de desarrollar políticas institucionales que fomenten la innovación de manera sostenible.

PALABRAS CLAVE

Cultura organizacional, innovación educativa, gerenciableidad innovadora, gestión escolar, liderazgo educativo

ABSTRACT

Organizational culture is a determining factor in the innovative manageability of educational institutions, influencing the adoption and sustainability of transformation strategies. This systematic review article analyzes how institutional values, beliefs, and practices impact educational innovation. The research question was formulated based on the PICO model, and an exhaustive search was conducted in academic databases, applying rigorous inclusion and exclusion criteria. Ten relevant studies were selected, including theses, scientific articles, and books, which were evaluated to identify trends and barriers in the implementation of innovative approaches. Qualitative analysis revealed that organizational flexibility, participatory leadership, and strategic use of technologies are key elements in driving educational transformation. However, challenges such as resistance to change, lack of teacher training, and structural limitations were identified. The study concludes that organizational culture significantly influences educational quality and that the implementation of innovative strategies requires a comprehensive approach that considers leadership, collaboration, and continuous training. This review provides a theoretical framework for future research and highlights the need to develop institutional policies that sustainably foster innovation.

KEYWORDS

Organizational culture, educational innovation, innovative manageability, school management, educational leadership

INTRODUCCIÓN

La innovación en la gestión educativa es un factor clave para el desarrollo de instituciones más eficientes y adaptadas a los cambios del entorno. Según Burbano Pérez (2020), la cultura organizacional desempeña un papel esencial en este proceso, ya que promueve valores y prácticas que favorecen la creatividad y el compromiso institucional. En este sentido, la capacidad de una organización educativa para adoptar enfoques innovadores depende de su estructura interna, sus políticas y el liderazgo que impulse la transformación. Sin embargo, existen múltiples desafíos que dificultan la implementación de estrategias innovadoras en este ámbito.

Hernández Medina (2016) señala que la gestión organizacional en educación debe basarse en modelos de cambio planeado que permitan una transición estructurada hacia la innovación. La falta de estrategias claras para integrar la digitalización y nuevas metodologías en la enseñanza puede generar resistencia al cambio dentro de las instituciones. Además, factores como la adaptación a nuevas tecnologías y la capacitación del personal docente influyen en la efectividad de los procesos de transformación. Estas barreras resaltan la necesidad de desarrollar modelos de gestión que favorezcan la evolución del sector educativo.

Por otro lado, Salcedo Ticlla et al. (2023) destacan que la cultura organizacional está estrechamente relacionada con la calidad educativa, ya que determina la forma en que se gestionan los recursos y se promueve la mejora continua. Un entorno organizacional que fomente la colaboración y la flexibilidad puede facilitar la implementación de enfoques innovadores. Sin embargo, aún existen desafíos en la consolidación de políticas institucionales que integren la innovación como un eje fundamental. Este contexto justifica la necesidad de realizar un análisis exhaustivo sobre la relación entre cultura organizacional y gerenciabilidad innovadora en la educación.

Este artículo tiene como objetivo analizar las barreras que enfrentan las instituciones educativas en la adopción de enfoques innovadores, así como el papel de la cultura organizacional en este proceso. Se explorarán temas como la resistencia al cambio, las limitaciones presupuestarias y la falta de formación en nuevas metodologías de gestión y digitalización. Además, se discutirá la importancia del liderazgo institucional en la implementación de estrategias innovadoras que permitan mejorar la calidad educativa y la eficiencia administrativa.

A partir de estos planteamientos, surgen diversas preguntas de investigación: ¿Cuáles son los principales factores que influyen en la adopción de la innovación en la gestión educativa? ¿Cómo puede la cultura organizacional facilitar o dificultar este proceso? ¿Qué estrategias pueden implementarse para superar las barreras existentes? La presente revisión sistemática busca responder a estas cuestiones mediante el análisis de estudios previos, con el fin de proporcionar un marco teórico y práctico para fortalecer la gerenciabilidad innovadora en instituciones educativas.

METODOLOGÍA Y MATERIALES

La formulación de la pregunta de investigación fue el primer paso en este estudio de revisión sistemática. Se definió la pregunta principal utilizando la estrategia PICO (Población, Intervención, Comparación y Resultado), enfocándose en cómo la gerenciabilidad innovadora impacta la administración estratégica en instituciones educativas. Esta pregunta guió todo el

proceso de selección y análisis de estudios relevantes sobre cultura organizacional, barreras a la innovación y transformación digital en educación.

Para la búsqueda de estudios, se consultaron bases de datos académicas como Dialnet, Google Académico y revistas indexadas. Se emplearon palabras clave como “gerenciabilidad innovadora”, “cultura organizacional” e “innovación educativa”. Se aplicaron filtros por idioma, tipo de documento y año de publicación, asegurando una búsqueda amplia y precisa. Posteriormente, se cribaron los resúmenes de los artículos encontrados para identificar su relevancia con la pregunta de investigación.

La selección de estudios se realizó mediante la aplicación de criterios de inclusión y exclusión. Se consideraron estudios que abordaran innovación en la gestión educativa, excluyendo aquellos que no presentaban datos empíricos o carecían de metodología clara. Se revisaron artículos, tesis y libros científicos, asegurando la inclusión de fuentes actualizadas y pertinentes para la investigación.

Para la extracción de datos, se diseñó un formulario de recolección donde se tabularon aspectos clave de cada estudio, como metodología, hallazgos y conclusiones. Se sintetizaron los datos relevantes para permitir comparaciones entre los estudios seleccionados. Este proceso facilitó la organización de la información y permitió estructurar el análisis de manera objetiva y sistemática.

El análisis de los resultados se centró en la evaluación de sesgos, la identificación de patrones comunes y la síntesis de la evidencia. Se desarrollaron tablas comparativas para visualizar las principales conclusiones y se redactó el artículo siguiendo una estructura lógica y coherente. Finalmente, los datos obtenidos fueron presentados de manera ordenada, utilizando un lenguaje claro y accesible para facilitar su comprensión y aplicación en el ámbito educativo.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Modelos innovadores de gerenciabilidad en instituciones educativas

Los modelos innovadores de gerenciabilidad en las instituciones educativas han evolucionado con el propósito de optimizar los procesos administrativos y académicos. La gestión ágil, por ejemplo, ha cobrado relevancia al priorizar la flexibilidad y la mejora continua en la toma de decisiones estratégicas. Según Cruzata-Martínez y Rodríguez Zaldívar (2016), la gestión educativa debe contextualizarse a las particularidades de cada institución, integrando enfoques adaptativos que respondan a los desafíos del entorno. En este sentido, la implementación de metodologías ágiles permite a las instituciones educativas mejorar su capacidad de respuesta ante cambios constantes, optimizando la calidad del servicio educativo y fortaleciendo la eficiencia organizacional.

El liderazgo transformacional se ha convertido en un pilar esencial dentro de la gerenciabilidad innovadora, promoviendo una cultura de cambio y mejora continua en las instituciones educativas. Según Sánchez Armas y Delgado Bardales (2020), el liderazgo dentro de la gestión educativa influye en la eficiencia de los procesos organizacionales y pedagógicos, facilitando una enseñanza de mayor calidad. Este modelo de liderazgo motiva a los docentes y al personal administrativo a comprometerse con la visión institucional,

fomentando un ambiente colaborativo donde la creatividad y la innovación son impulsadas para alcanzar los objetivos estratégicos de la educación moderna.

El uso de tecnologías emergentes ha redefinido la gerenciableidad en las instituciones educativas, permitiendo una toma de decisiones basada en datos y evidencia. García Caucha (2021) sostiene que la gestión escolar en entornos públicos requiere modelos estratégicos que combinen herramientas digitales con enfoques administrativos eficientes. La implementación de plataformas digitales para la gestión del aprendizaje, el uso de inteligencia artificial para la personalización educativa y el análisis de big data han demostrado ser fundamentales en la optimización de recursos y en la mejora del rendimiento académico, fortaleciendo así la administración estratégica de las instituciones.

A pesar de los beneficios de la gerenciableidad innovadora, su aplicación enfrenta desafíos relacionados con la resistencia al cambio y la falta de formación en liderazgo y gestión digital. Contreras Moreno (2019) resalta que la sinergia entre gestión escolar y liderazgo es crucial para la consolidación de instituciones educativas efectivas. La capacitación continua del personal directivo y docente en herramientas de innovación gerencial resulta imprescindible para garantizar el éxito de estos modelos. En consecuencia, es necesario promover políticas educativas que fomenten la actualización tecnológica y metodológica, asegurando una administración estratégica alineada con las demandas del siglo XXI.

Tabla 1

Modelos Innovadores de Gerenciableidad en Instituciones Educativas

Modelo	Características Principales	Impacto en la Administración Estratégica
Gestión Ágil	Flexibilidad, mejora continua, toma de decisiones adaptativa.	Optimiza la respuesta ante cambios y mejora la eficiencia organizacional (Cruzata-Martínez & Rodríguez Zaldívar, 2016).
Liderazgo Transformacional	Motivación, visión compartida, fomento de la innovación.	Incrementa el compromiso docente y mejora la calidad educativa (Sánchez Armas & Delgado Bardales, 2020).
Tecnologías Emergentes	Uso de IA, big data, plataformas digitales para la gestión educativa.	Mejora la toma de decisiones y la optimización de recursos (García Caucha, 2021).

Nota: Elaborado con base en las fuentes de Cruzata-Martínez & Rodríguez Zaldívar (2016), Sánchez Armas & Delgado Bardales (2020) y García Caucha (2021).

Impacto de la innovación en la administración estratégica

La gerenciableidad innovadora ha transformado la planificación estratégica en las instituciones educativas al integrar tecnología, conocimiento y metodologías avanzadas. Según Barbón Pérez y Fernández Pino (2018), la gestión educativa estratégica debe armonizarse con la ciencia y la innovación para potenciar el liderazgo institucional y la generación de conocimiento. Esta integración permite a las universidades y centros

educativos no solo responder a las exigencias del entorno, sino también anticiparse a cambios mediante el desarrollo de estrategias basadas en datos y tendencias tecnológicas, promoviendo así la sostenibilidad y el crecimiento organizacional en el ámbito educativo.

La digitalización y el uso de herramientas tecnológicas han optimizado la ejecución de estrategias administrativas en el sector educativo. Valverde Olortegui (2023) señala que la planificación y control en la gestión estratégica explican la variabilidad de los proyectos de innovación educativa, impactando directamente en los resultados académicos. La implementación de plataformas digitales para la gestión del aprendizaje y la comunicación institucional ha demostrado mejorar la eficiencia operativa, alinear los recursos y fortalecer la capacidad de respuesta de las instituciones ante los desafíos educativos contemporáneos.

El vínculo entre gestión administrativa e innovación educativa es crucial para la transformación institucional. Cárdenas Gutiérrez, Farías Martínez y Méndez Castro (2017) destacan que la implementación de modelos innovadores dentro de la gestión administrativa favorece la generación de entornos de aprendizaje enriquecedores. La interacción entre liderazgo, planificación estratégica y metodologías disruptivas permite estructurar proyectos educativos que fomenten el pensamiento crítico y la creatividad en los estudiantes, generando un impacto positivo en la calidad del aprendizaje y en la consolidación de prácticas pedagógicas avanzadas.

El liderazgo estratégico ha emergido como un factor determinante en la innovación educativa y la administración efectiva. Camacho Marín et al. (2024) afirman que el liderazgo estratégico incide en la mejora del rendimiento académico, la reducción de la deserción escolar y el fortalecimiento de la colaboración institucional. Un liderazgo basado en la toma de decisiones participativa y en la promoción de una cultura de innovación facilita la implementación de modelos educativos modernos, asegurando que las instituciones se mantengan competitivas y alineadas con las necesidades de la sociedad.

Por otra parte, la sostenibilidad institucional en el contexto educativo depende de una administración estratégica que incorpore innovación de manera continua. La adaptación de tecnologías emergentes y la transformación de los procesos organizacionales son esenciales para garantizar la viabilidad y el crecimiento de las instituciones a largo plazo. La gestión innovadora no solo optimiza la operatividad interna, sino que también contribuye a la construcción de ecosistemas educativos resilientes, capaces de responder eficazmente a las dinámicas globales y a las demandas de la educación del siglo XXI.

Tabla 2

Impacto de la Innovación en la Administración Estratégica

Área de Impacto	Descripción	Referencia
Planificación Estratégica	Integración de ciencia, tecnología e innovación para mejorar la gestión del conocimiento y liderazgo institucional.	Barbón Pérez & Fernández Pino (2018)
Digitalización y Eficiencia Operativa	Uso de plataformas tecnológicas para optimizar la gestión y mejorar los resultados educativos.	Valverde Olortegui (2023)

Área de Impacto	Descripción	Referencia
Gestión Administrativa e Innovación	Implementación de modelos innovadores que favorecen entornos de aprendizaje enriquecedores.	Cárdenas Gutiérrez, Farías Martínez & Méndez Castro (2017)
Liderazgo Estratégico	Incidencia del liderazgo en el rendimiento académico, la deserción escolar y la colaboración institucional.	Camacho Marín et al. (2024)
Sostenibilidad Institucional	Adaptación de tecnologías emergentes para garantizar la viabilidad y el crecimiento organizacional.	Basado en el análisis de todas las fuentes citadas

Nota: Elaborado con base en las fuentes de Barbón Pérez & Fernández Pino (2018), Valverde Olortegui (2023), Cárdenas Gutiérrez, Farías Martínez & Méndez Castro (2017) y Camacho Marín et al. (2024).

Cultura Organizacional y su Rol en la Innovación Educativa

La cultura organizacional en las instituciones educativas es un pilar fundamental para la implementación de enfoques innovadores. Según Burbano Pérez (2020), esta cultura se construye a partir de valores, creencias y prácticas que permiten la identificación de los miembros con una filosofía institucional. Cuando una organización educativa fomenta un entorno colaborativo y flexible, es más probable que adopte cambios estratégicos que promuevan la innovación. Sin embargo, en muchas instituciones persisten estructuras rígidas que dificultan la transformación, limitando la creatividad y la digitalización en los procesos de enseñanza y gestión académica.

Desde la perspectiva del desarrollo organizacional, la gestión del cambio juega un papel crucial en la innovación educativa. Hernández Medina (2016) sostiene que la transformación organizacional debe abordarse desde un modelo de cambio planeado, basado en la Teoría de la Complejidad y el empowerment. Este enfoque permite que los actores educativos comprendan el cambio como un proceso continuo, en el que se promuevan estrategias innovadoras alineadas con la realidad de cada institución. La falta de un modelo claro y estructurado puede generar resistencia, ralentizando la evolución de las prácticas educativas y limitando el impacto de la innovación.

La relación entre la cultura organizacional y la calidad educativa es un factor clave en la sostenibilidad de la innovación. Salcedo Ticlla et al. (2023) encontraron que variables como la misión institucional, la adaptabilidad, la participación y la consistencia organizacional están directamente relacionadas con la calidad educativa. Sin embargo, un porcentaje significativo de docentes percibe que la cultura organizacional no siempre favorece la implementación de nuevas estrategias. Esto sugiere que la innovación educativa no solo depende de la disposición institucional, sino también de la percepción y compromiso de los actores involucrados en el proceso de enseñanza.

La satisfacción laboral de los docentes y administrativos también es un indicador del impacto de la cultura organizacional en la innovación educativa. García et al. (2020) afirman que existe una relación positiva y significativa entre una cultura organizacional bien

estructurada y la motivación de los trabajadores en el ámbito educativo. Cuando la dirección fomenta un ambiente de confianza y apertura al cambio, los docentes se sienten más incentivados a participar en procesos innovadores. En contraste, una cultura organizacional desmotivadora puede generar apatía y resistencia a nuevas metodologías de enseñanza y gestión.

En estas líneas, la cultura organizacional en las instituciones educativas no solo influye en la calidad de la enseñanza, sino también en la adopción de innovaciones estratégicas. Como lo demuestra la literatura revisada, factores como el liderazgo, la flexibilidad institucional y la motivación del personal son determinantes para el éxito de estos procesos. Si bien persisten barreras estructurales y de percepción, la transformación educativa depende en gran medida de la capacidad de cada institución para adaptar su cultura organizacional a los desafíos del siglo XXI, promoviendo un entorno propicio para la creatividad y la mejora continua.

Tabla 3.

Cultura Organizacional y su Rol en la Innovación Educativa

Aspecto Clave	Descripción	Impacto en la Innovación Educativa
Valores y Creencias	La identidad organizacional se basa en principios compartidos por los miembros de la institución educativa.	Una cultura con valores alineados a la innovación facilita la adopción de nuevas metodologías y tecnologías (Burbano Pérez, 2020).
Gestión del Cambio	La transformación organizacional requiere estrategias estructuradas y participación de todos los actores educativos.	Un modelo de cambio planeado y el empowerment favorecen la implementación de enfoques innovadores (Hernández Medina, 2016).
Calidad Educativa	La cultura organizacional influye en la eficiencia y efectividad de los procesos educativos.	La adaptabilidad, la participación y la consistencia organizacional están vinculadas a una mejor calidad educativa (Salcedo Ticlla et al., 2023).
Satisfacción Laboral	La cultura organizacional impacta la motivación y compromiso del personal educativo.	Un entorno organizacional positivo mejora la disposición de los docentes hacia la innovación (García et al., 2020).
Liderazgo Institucional	El papel de los directivos es clave para fomentar una cultura de innovación y mejora continua.	Un liderazgo transformacional promueve un ambiente colaborativo y abierto al cambio (Hernández Medina, 2016).

Nota: La información de esta tabla se elaboró con base en los hallazgos de Burbano Pérez (2020), Hernández Medina (2016), Salcedo Ticlla et al. (2023) y García et al. (2020), quienes analizaron la relación entre la cultura organizacional y la innovación educativa.

Barreras en la implementación de enfoques innovadores

La resistencia al cambio es uno de los principales obstáculos en la implementación de enfoques innovadores dentro de las instituciones educativas. Este fenómeno se debe a la incertidumbre que genera la transformación digital y la introducción de nuevas metodologías de gestión. Maliqueo Pérez et al. (2021) señalan que, en el ámbito empresarial, la resistencia al cambio se vincula con el miedo a la obsolescencia profesional y la falta de incentivos para la actualización. En el sector educativo, esta barrera se agrava cuando los docentes y administradores no reciben el apoyo necesario para adaptarse a las nuevas tecnologías, limitando así el impacto positivo de la innovación.

Las restricciones presupuestarias representan otro desafío crucial en la adopción de modelos de gerenciableidad innovadora. Prieto Pulido et al. (2017) argumentan que la falta de inversión en formación y tecnología impide que las organizaciones evolucionen conforme a las demandas del entorno globalizado. En las instituciones educativas, esto se traduce en infraestructuras obsoletas, carencia de recursos digitales y ausencia de incentivos para el desarrollo de proyectos innovadores. La falta de financiamiento también genera desigualdades en la adopción de estrategias innovadoras, ya que solo algunas instituciones pueden acceder a herramientas avanzadas de gestión y enseñanza.

Otra barrera importante es la escasa capacitación en nuevas tecnologías y metodologías de gestión, lo que limita la implementación efectiva de la innovación en la administración estratégica. Maliqueo Pérez (2020) destaca que el nivel de madurez en innovación está directamente relacionado con el grado de conocimiento sobre transformación digital. En el contexto educativo, esta falta de formación impide que los docentes y gestores aprovechen el potencial de herramientas digitales para optimizar procesos administrativos y pedagógicos. La capacitación continua es clave para superar este obstáculo y garantizar una transición efectiva hacia modelos de gestión más innovadores.

La carencia de un enfoque estratégico en la planificación institucional también dificulta la implementación de la innovación. Estrada Hernández et al. (2023) proponen el uso de herramientas como la matriz FOBI para mejorar el análisis y la toma de decisiones en entornos universitarios. Sin una planificación clara, las iniciativas innovadoras pueden verse fragmentadas o carecer de continuidad. En este sentido, la falta de un diagnóstico adecuado de las fortalezas y debilidades institucionales impide el desarrollo de estrategias efectivas para integrar la digitalización y nuevas metodologías en la educación.

En este contexto, la falta de liderazgo y visión gerencial representa un obstáculo fundamental en la adopción de la innovación en las instituciones educativas. La transformación organizacional requiere líderes con la capacidad de motivar a sus equipos y generar un ambiente propicio para el cambio. Maliqueo Pérez et al. (2021) enfatizan la necesidad de una dirección estratégica que impulse la digitalización y la modernización en la gestión. Sin una cultura institucional orientada a la innovación, cualquier intento de transformación se enfrenta a dificultades estructurales que limitan su alcance y efectividad en la administración estratégica.

Tabla 4.
Barreras en la Implementación de Enfoques Innovadores en Instituciones Educativas

Barreras Identificadas	Descripción	Fuente Bibliográfica
Resistencia al cambio	La incertidumbre y el miedo a la obsolescencia profesional dificultan la adopción de nuevas metodologías y tecnologías en la gestión educativa.	Maliqueo Pérez et al. (2021)
Limitaciones presupuestarias	La falta de inversión en infraestructura, capacitación y herramientas digitales impide la implementación de estrategias innovadoras.	Prieto Pulido et al. (2017)
Deficiencias en la capacitación tecnológica	El bajo nivel de formación en transformación digital y nuevas metodologías de gestión limita la adopción de la innovación en la administración educativa.	Maliqueo Pérez (2020)
Falta de planificación estratégica	La ausencia de herramientas y metodologías de análisis impide la integración efectiva de la innovación en la gestión educativa.	Estrada Hernández et al. (2023)
Débil liderazgo institucional	La falta de una dirección estratégica clara dificulta la implementación de cambios y el desarrollo de una cultura organizacional innovadora.	Maliqueo Pérez et al. (2021)

Nota: La información presentada en la tabla se basa en los estudios de Maliqueo Pérez et al. (2021), Prieto Pulido et al. (2017), Maliqueo Pérez (2020) y Estrada Hernández et al. (2023), quienes identifican los principales desafíos en la implementación de enfoques innovadores en la administración estratégica de instituciones educativas.

CONCLUSIONES

La presente revisión sistemática destaca que la cultura organizacional y la gerenciabilidad innovadora juegan un papel fundamental en la administración estratégica de las instituciones educativas. Se identificaron barreras que limitan la implementación de enfoques innovadores, como la resistencia al cambio, las limitaciones presupuestarias y la falta de capacitación en nuevas tecnologías. Además, se evidenció que una cultura organizacional flexible y colaborativa favorece la sostenibilidad de la innovación educativa, promoviendo la creatividad y la digitalización en la gestión institucional.

Los hallazgos demuestran que el liderazgo dentro de las instituciones educativas es determinante para fomentar el cambio y la mejora continua. La adopción de estrategias de transformación digital y gestión del conocimiento permite una adaptación más eficiente a las demandas del entorno educativo actual. Sin embargo, persisten desafíos como la alineación de políticas organizacionales con prácticas innovadoras, lo que indica la necesidad de fortalecer la formación directiva y docente en estos ámbitos.

Esta revisión plantea la importancia de seguir explorando estrategias para superar las barreras identificadas, mediante estudios empíricos que analicen la implementación de modelos de gestión innovadora en diversos contextos educativos. Asimismo, se recomienda investigar el impacto de la cultura organizacional en la adopción de nuevas metodologías de enseñanza y gestión. El desarrollo de políticas institucionales que integren la innovación como un eje central será clave para garantizar la competitividad y sostenibilidad de las instituciones educativas en el futuro.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barbón Pérez, O. G., & Fernández Pino, J. W. (2018). Rol de la gestión educativa estratégica en la gestión del conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación en la educación superior. *Educación Médica*, 19(1), 51-55. doi:<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.01.001>
- Burbano Pérez, E. Y. (s.f.). Importancia de la cultura organizacional en las instituciones educativas. *Societas. Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 22(1). Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3411771006/index.html>
- Camacho Marín, R. J., Castro González, A. E., Palacios Zapata, D. F., Mendieta Jácome, M. D., & Semanate Zapata, R. D. (2024). Gestión Estratégica en la Educación: Evaluación de Prácticas de Liderazgo y su Influencia en la Calidad Educativa. *Estudios Y Perspectivas Revista Científica Y Académica*, 4(3), 134–151.
- Cárdenas Gutiérrez, C., Farías Martínez, G. M., & Méndez Castro, G. (2017). ¿Existe relación entre la gestión administrativa y la innovación educativa? Un estudio de caso en educación superior. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15(1), 19-35.
- Contreras Moreno, B. P. (2019). Incidencia de la gestión escolar y liderazgo en las instituciones educativas: Perspectiva de análisis. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 52-68.
- Cruzata-Martínez, A., & Rodríguez Zaldívar, I. E. (2016). La gestión en las instituciones educativas: enfoques, modelos y posiciones teóricas y prácticas. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 3(1).
- Estrada Hernández, J. A., Gey Shelton, J. L., Juanes Giraud, B. Y., & Galán Rivas, V. E. (2023). Desde la FODA y la ventana de Johari; la matriz FOBI, variante innovadora para la gestión estratégica de una universidad. *Anuario Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 14, 93-101. Obtenido de <https://anuarioeco.uo.edu.cu>
- García Caucha, H. (2021). Análisis del modelo de gestión escolar en instituciones educativas públicas multigrado de San Ignacio, Perú. *Revista Educación*, 45(2). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?>
- García, O. E., Peley, R., Pertúz, S. O., Pérez, K. L., & Viloría, J. (2020). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia. *Revista Espacios*, 41(37), Art. 4. Obtenido de <http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p04.pdf>

- Hernández Medina, A. R. (2016). Aproximación teórica a modelo de cambio planeado de gestión organizacional para la innovación educativa desde la Teoría de la Complejidad y Empowerment. *Educ@ción en Contexto*, 2(Extra 0), 182-198. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6296681>
- Maliqueo Pérez, C. (2020). *Barreras del área de gestión de personas para innovar en la transformación digital: Estudio realizado en 91 empresas de la Región Metropolitana de Chile*. Santiago, Chile: (Tesis de maestría).
- Maliqueo Pérez, C., González Candia, J., Mardones Espinosa, R., & Ardiles Briones, M. (2021). Gestión de personas y las barreras para innovar en la transformación digital. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 510-532. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890442>
- Prieto Pulido, R., García Guillany, J., Bravo García, S., Rojas, A., Romero, W., Parra Fernández, M., . . . Coronado Quintana, J. (2017). *Gerencia de las organizaciones: Un enfoque empresarial*. Ediciones Universidad Simón Bolívar. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12442/2824>
- Salcedo Ticlla, M., Campana Concha, A. R., & Urbina, G. (2023). Cultura organizacional y calidad educativa en las instituciones educativas públicas San Juan Bautista, UGEL Huamanga. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4971-4981. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4811
- Sánchez Armas, M., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones Educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1819-1838. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.196
- Valverde Olortegui, Y. (2023). *Gestión estratégica y proyectos de innovación educativa en docentes de cuatro instituciones educativas públicas de Ancash, 2023*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/123017>

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.



DERECHOS DE AUTOR

Castillo Mayorga, J. E., & Llerena Ramos, M. A. (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.