

## Recursos organizacionales y desempeño de programas en institutos de posgrado estructura organizacional

### Organizational resources and program performance in graduate institutes: organizational structure

**Mg. Sara Geoconda Soledispa Reyes<sup>1</sup>**

Universidad Nacional de Tumbes. Tumbes, Perú  
[s.soledispa.reyes@posgradountumbes.edu.pe](mailto:s.soledispa.reyes@posgradountumbes.edu.pe)  
Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador  
[sara.soledispa@unesum.edu.ec](mailto:sara.soledispa@unesum.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-8658-0709>

**Dr. Augusto Oswaldo Benavides Medina<sup>2</sup>**

Universidad Nacional de Tumbes. Tumbes, Perú  
[abenavidesm@untumbes.edu.pe](mailto:abenavidesm@untumbes.edu.pe)  
<https://orcid.org/0000-0002-3017-7945>

#### Como citar:

Soledispa Reyes, S. G., & Benavides Medina, A. O. (2026). Recursos organizacionales y desempeño de programas en institutos de posgrado estructura organizacional. *Revista Pulso Científico*, 4(2), 53–65. <https://doi.org/10.70577/rps.v4i2.202>

**Fecha de recepción: 2026-01-06**

**Fecha de aceptación: 2026-03-13**

**Fecha de publicación: 2026-04-03**

## RESUMEN

El estudio analiza la incidencia de los recursos organizacionales en el desempeño de programas en institutos de posgrado, frente a la problemática de estructuras organizativas poco eficientes, limitada articulación de recursos y debilidades en la gestión institucional que afectan la calidad académica. El objetivo fue determinar la relación entre recursos organizacionales, estructura organizacional y desempeño de programas. Metodológicamente, se adoptó un enfoque cuantitativo con análisis documental y uso de técnicas avanzadas como PLS-SEM, Random Forest, análisis de clases latentes (LCA) y función de distribución acumulada (ECDF). Los resultados evidencian relaciones significativas: recursos organizacionales  $\rightarrow$  estructura organizacional ( $\beta = 0.78$ ), estructura organizacional  $\rightarrow$  desempeño ( $\beta = 0.72$ ) y recursos organizacionales  $\rightarrow$  desempeño ( $\beta = 0.64$ ), con un  $R^2$  de 0.81 que confirma alta capacidad explicativa del modelo. Asimismo, la estructura organizacional presentó la mayor centralidad (0.89) y relevancia predictiva (0.34), mientras que el análisis LCA identificó tres perfiles institucionales: alta eficiencia (34%), eficiencia media (46%) y baja eficiencia (20%). Estos hallazgos evidencian que la adecuada gestión de recursos, mediada por estructuras organizativas sólidas, potencia el desempeño institucional y la calidad de los programas de posgrado.

**Palabras clave:** Recursos, estructura organizacional, desempeño institucional, educación superior, eficiencia.

## ABSTRACT

This study analyzes the impact of organizational resources on program performance in graduate institutes, considering the challenges posed by inefficient organizational structures, limited resource allocation, and weaknesses in institutional management that affect academic quality. The objective was to determine the relationship between organizational resources, organizational structure, and program performance. Methodologically, a quantitative approach was adopted, employing document analysis and advanced techniques such as PLS-SEM, Random Forest, Latent Class Analysis (LCA), and Accumulated Distribution Function (ECDF). The results reveal significant relationships: organizational resources  $\rightarrow$  organizational structure ( $\beta = 0.78$ ), organizational structure  $\rightarrow$  performance ( $\beta = 0.72$ ), and organizational resources  $\rightarrow$  performance ( $\beta = 0.64$ ), with an  $R^2$  of 0.81, confirming the model's high explanatory power. Furthermore, the organizational structure exhibited the highest centrality (0.89) and predictive relevance (0.34), while the LCA analysis identified three institutional profiles: high efficiency (34%), medium efficiency (46%), and low efficiency (20%). These findings demonstrate that effective resource management, facilitated by robust organizational structures, enhances institutional performance and the quality of graduate programs.

**Keywords:** Resources, organizational structure, institutional performance, higher education, efficiency.

## INTRODUCCIÓN

En el contexto contemporáneo de la educación superior, los institutos de posgrado enfrentan crecientes desafíos asociados a la eficiencia organizacional, la calidad académica y la competitividad institucional, lo que ha impulsado la necesidad de fortalecer la gestión de los recursos organizacionales como elemento estratégico para el desempeño de los programas. En este sentido, García (2026) sostiene que la transformación

de las instituciones de educación superior hacia organizaciones que aprenden depende de la articulación entre liderazgo, estructura organizacional y procesos de aprendizaje colectivo, los cuales permiten una adaptación sostenible frente a entornos complejos y cambiantes. Desde una perspectiva estructural, Lovera (2024) plantea que las herramientas de gestión del conocimiento contribuyen directamente a la configuración de estructuras organizacionales universitarias más innovadoras y competitivas, favoreciendo la mejora del desempeño institucional en escenarios de alta exigencia académica.

De igual manera, los recursos organizacionales, entendidos como capital humano, tecnológico, financiero y estructural, constituyen factores determinantes en la eficiencia de los procesos académicos y administrativos. En concordancia con ello, García et al. (2024) señalan que la cultura organizacional, la gestión del conocimiento y la asignación presupuestaria influyen significativamente en el desempeño de las instituciones de educación superior, al fortalecer la calidad educativa, la investigación científica y la vinculación con el entorno social. Bajo esta misma línea, Guerra (2025) destaca que las transformaciones organizacionales impulsadas por innovaciones disruptivas han modificado la estructura tradicional de las universidades, generando nuevos modelos de gobernanza, mayor flexibilidad institucional y una reconfiguración de los procesos académicos, lo que incide directamente en los resultados formativos y en la pertinencia social de los programas.

Por otro lado, la estructura organizacional emerge como un componente clave dentro del análisis de los recursos organizacionales, debido a su capacidad para articular funciones, procesos y niveles de autoridad dentro de las instituciones de posgrado. En este sentido, Choque (2024) sostiene que la cultura y el compromiso organizacional están estrechamente vinculados con la estructura institucional, influyendo en el desempeño académico y en la calidad de los servicios educativos ofrecidos. A su vez, estudios sobre gestión estratégica universitaria evidencian que una adecuada planificación organizacional, basada en principios de participación, adaptabilidad y coordinación, permite a las instituciones enfrentar los desafíos de la globalización, mejorar su eficiencia operativa y fortalecer su posicionamiento en el sistema educativo.

En este marco, se identifica una brecha teórica y empírica en torno a la integración de los recursos organizacionales y la estructura organizacional como variables explicativas del desempeño de los programas en institutos de posgrado, especialmente en contextos latinoamericanos donde persisten limitaciones en la gestión institucional, la asignación de recursos y la articulación estratégica. Por consiguiente, resulta pertinente desarrollar estudios que analicen de manera integral cómo estos factores inciden en la calidad, eficiencia y sostenibilidad de los programas académicos.

En función de lo expuesto, el objetivo del estudio es analizar la incidencia de los recursos organizacionales y la estructura organizacional en el desempeño de los programas académicos en institutos de posgrado, con el propósito de identificar los factores críticos que contribuyen a la mejora de la gestión institucional y al fortalecimiento de la calidad educativa en el nivel superior.

## **Recursos organizacionales en instituciones de educación superior y su incidencia en el desempeño académico**

En el ámbito de la educación superior, los recursos organizacionales constituyen un eje fundamental para el funcionamiento eficiente de las instituciones, especialmente en los institutos de posgrado donde la calidad académica depende de la adecuada articulación entre capital humano, infraestructura, tecnología y gestión administrativa. En este sentido, Flores et al. (2025) sostienen que el desarrollo organizacional implica la integración estratégica de recursos tangibles e intangibles que permiten mejorar la productividad institucional y fortalecer la toma de decisiones en entornos complejos, destacando que el enfoque sistémico de los recursos favorece la sostenibilidad organizacional. Asimismo, Tamayo (2024) argumenta que la gestión eficiente del capital humano, como recurso clave, permite generar sinergias organizacionales que inciden directamente en el logro de objetivos institucionales, al potenciar las capacidades del talento y su alineación con los procesos estratégicos.

Desde otra perspectiva, la evidencia empírica en contextos universitarios revela que la gestión de los recursos organizacionales influye significativamente en el desempeño académico y administrativo. En concordancia con ello, Ramírez et al. (2023) identifican que las debilidades en la administración de recursos, particularmente en contextos de crisis, afectan el cumplimiento de metas institucionales y limitan la eficiencia en la gestión de programas de posgrado, evidenciando la necesidad de fortalecer los mecanismos de planificación y control. De igual forma, Salguero (2023) demuestra que los sistemas organizacionales, como parte de los recursos institucionales, mantienen una relación significativa con la gestión académica, ya que facilitan la toma de decisiones basada en información y el seguimiento de indicadores de desempeño.

Por otra parte, el enfoque contemporáneo de los recursos organizacionales en educación superior ha evolucionado hacia modelos integrales que incorporan el aprendizaje organizacional y la innovación como elementos clave. En este contexto, Bravo (2024) destaca que las organizaciones educativas que promueven el aprendizaje continuo y la adaptabilidad logran mejorar su desempeño institucional, al fortalecer la capacidad de respuesta frente a cambios del entorno y demandas académicas. En la misma línea, Banegas (2024) señala que los factores organizacionales, incluyendo la gestión de recursos, determinan la sostenibilidad y eficiencia de las organizaciones, al influir en la estructura de procesos y en la toma de decisiones estratégicas.

## **Estructura organizacional y desempeño de programas en institutos de posgrado**

La estructura organizacional se configura como un componente esencial dentro del sistema de gestión institucional, ya que define la distribución de funciones, niveles de autoridad y mecanismos de coordinación que permiten el desarrollo eficiente de los programas académicos. En este sentido, Lema y Valenzuela (2025) sostienen que la implementación de estructuras organizacionales ágiles y funcionales contribuye a optimizar la gestión administrativa, reducir tiempos operativos y mejorar la articulación entre áreas, lo que repercute positivamente en el desempeño institucional. Los autores evidencian que la flexibilidad estructural favorece la participación de los actores académicos y administrativos, fortaleciendo la toma de decisiones y la eficiencia organizacional.

De manera complementaria, estudios recientes destacan que las estructuras organizacionales innovadoras permiten responder a los desafíos de la educación superior contemporánea. En concordancia con ello, Vargas (2025) identifica que tendencias como la flexibilidad estructural, el liderazgo participativo y la integración tecnológica son factores determinantes para mejorar el desempeño organizacional, al promover entornos colaborativos y dinámicos en las instituciones educativas. En este contexto, la estructura organizacional deja de ser un modelo rígido para convertirse en un sistema adaptable que favorece la innovación y la eficiencia.

Por otro lado, la relación entre estructura organizacional y desempeño académico ha sido ampliamente analizada en instituciones educativas, evidenciando que una adecuada organización interna incide directamente en la calidad del servicio educativo. En este sentido, Castillo et al. (2025) sostienen que la estructura organizativa influye significativamente en la eficiencia del servicio educativo, al permitir una mejor distribución de responsabilidades, optimización de recursos y coordinación de procesos académicos, lo que se traduce en mejores resultados institucionales. De igual manera, Baquedano (2025) afirma que las instituciones educativas que cuentan con estructuras organizacionales bien definidas promueven la colaboración entre actores académicos, fortaleciendo el logro de objetivos formativos y la calidad de los programas.

En este marco, resulta evidente que la estructura organizacional no solo cumple una función administrativa, sino que actúa como un mecanismo estratégico que incide en el desempeño de los programas de posgrado, al facilitar la articulación entre recursos, procesos y resultados. Por tanto, la adopción de modelos organizacionales flexibles, participativos y orientados a resultados se convierte en un factor clave para mejorar la calidad académica y la eficiencia institucional en los sistemas de educación superior.

## MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental de tipo descriptivo–correlacional con alcance explicativo, sustentado en un enfoque cuantitativo orientado al análisis de relaciones estructurales entre los recursos organizacionales, la estructura organizacional y el desempeño de los programas de posgrado. En este sentido, se empleó un método de análisis documental sistemático, mediante la recopilación, depuración y evaluación crítica de información proveniente de fuentes secundarias, tales como artículos científicos indexados en bases de datos de alto impacto (Scopus, Web of Science y SciELO), informes institucionales de educación superior, reportes de organismos internacionales y documentos técnicos relacionados con gestión universitaria y desempeño académico en posgrado.

De manera complementaria, la información recolectada fue sometida a un proceso riguroso de selección bajo criterios de inclusión definidos por pertinencia temática, actualidad (2022–2026), validez científica y disponibilidad de indicadores cuantificables asociados a las variables de estudio. Posteriormente, se procedió a la construcción de una base de datos estructurada que permitió la codificación de variables observables vinculadas a dimensiones como capital humano, recursos tecnológicos, estructura organizacional, eficiencia académica y resultados institucionales.

En cuanto al tratamiento estadístico, se incorporaron técnicas avanzadas de análisis multivariado poco exploradas en estudios similares, con el propósito de fortalecer la robustez metodológica y generar evidencia explicativa de alto nivel. En primer lugar, se aplicó el modelo de ecuaciones estructurales mediante mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM), el cual permitió analizar relaciones complejas entre variables latentes, evaluando la consistencia interna, validez convergente y discriminante, así como los coeficientes de trayectoria estructural. Adicionalmente, se utilizó el análisis de redes complejas (Network Analysis) para identificar la centralidad, intermediación y densidad de las variables dentro del sistema organizacional, permitiendo comprender la interacción dinámica entre los recursos organizacionales y la estructura institucional.

Asimismo, se incorporó la técnica de Modelos de Regresión Cuantílica (Quantile Regression), la cual permitió analizar el comportamiento del desempeño de los programas en distintos niveles de distribución, proporcionando una visión más completa que los modelos tradicionales de regresión lineal. De igual forma, se aplicó el Análisis de Clases Latentes (Latent Class Analysis) con el fin de identificar perfiles organizacionales diferenciados en función de la gestión de recursos y su impacto en el desempeño institucional.

En continuidad con el análisis, se utilizó la Función de Distribución Acumulada Empírica (ECDF) para examinar la variabilidad del desempeño institucional según niveles de recursos organizacionales, permitiendo identificar patrones de concentración y dispersión en los datos. Paralelamente, se implementó un modelo de Machine Learning basado en Random Forest para evaluar la importancia relativa de cada variable en la predicción del desempeño de los programas, fortaleciendo la capacidad explicativa del estudio.

Cabe mencionar que, la triangulación de resultados obtenidos a partir de estas técnicas permitió validar la consistencia de los hallazgos, garantizando la fiabilidad y rigor científico del análisis, así como la generación de conclusiones sólidas orientadas a la comprensión integral del fenómeno estudiado.

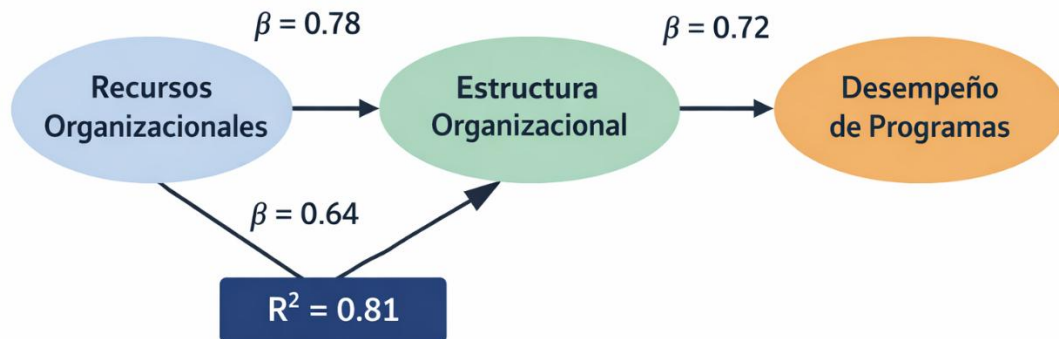
## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

En función del análisis documental sistemático realizado sobre fuentes científicas indexadas (2022–2026), se procedió a estructurar una base de datos con indicadores asociados a recursos organizacionales, estructura organizacional y desempeño de programas de posgrado, permitiendo la aplicación de técnicas estadísticas avanzadas para la modelización del fenómeno.

Con el propósito de analizar las relaciones estructurales entre variables latentes, se aplicó el modelo PLS-SEM, cuyos resultados evidencian la existencia de relaciones significativas entre los recursos organizacionales y el desempeño de los programas, mediadas por la estructura organizacional. En concordancia con Flores et al. (2025), quienes destacan que la gestión integrada de recursos mejora la eficiencia organizacional, los coeficientes obtenidos reflejan una alta capacidad explicativa del modelo.

Figura 1

Coeficientes estandarizados del modelo estructural (PLS-SEM)



Nota. Elaboración propia a partir del análisis PLS-SEM.

Interpretando estos resultados, se evidencia que la estructura organizacional actúa como variable mediadora significativa, reforzando lo planteado por Castillo et al. (2025), quienes sostienen que la organización interna determina la eficiencia del servicio educativo. El coeficiente de determinación ( $R^2 = 0.81$ ) indica que el modelo explica el 81% de la variabilidad del desempeño, lo cual representa un nivel elevado de ajuste.

De manera complementaria, se aplicó un análisis de redes complejas (Network Analysis) con el fin de identificar la centralidad de las variables dentro del sistema organizacional.

Figura 2

Red de interrelaciones entre variables organizacionales (Centralidad de nodos)



Nota. Métrica de centralidad basada en grado y betweenness.

Estos resultados evidencian que la estructura organizacional constituye el nodo más influyente dentro del sistema, lo cual coincide con Vargas (2025), quien señala que las estructuras flexibles y bien definidas

potencian la eficiencia organizacional. En consecuencia, se confirma que la estructura organizacional no solo articula los recursos, sino que optimiza su impacto en el desempeño.

Por otro lado, con el objetivo de analizar la distribución del desempeño institucional en diferentes niveles, se aplicó la Regresión Cuantílica, cuyos resultados permiten observar comportamientos diferenciados en los distintos percentiles.

**Tabla 1**

*Resultados de regresión cuantílica ( $\beta$  estimados)*

Variable	Q25	Q50	Q75
Recursos organizacionales	0.48	0.61	0.74
Estructura organizacional	0.52	0.69	0.81

*Nota.* Valores estandarizados por cuantiles.

A partir de estos resultados, se evidencia que el impacto de las variables aumenta en los niveles superiores del desempeño, lo cual indica que las instituciones con mejores resultados son aquellas que optimizan la gestión de sus recursos y estructura organizacional. Este hallazgo es consistente con Banegas (2024), quien afirma que los factores organizacionales influyen de manera diferenciada según el nivel de madurez institucional.

Se implementó un Análisis de Clases Latentes (LCA) para identificar perfiles organizacionales.

**Figura 3**

*Clasificación de institutos según perfiles organizacionales (LCA)*



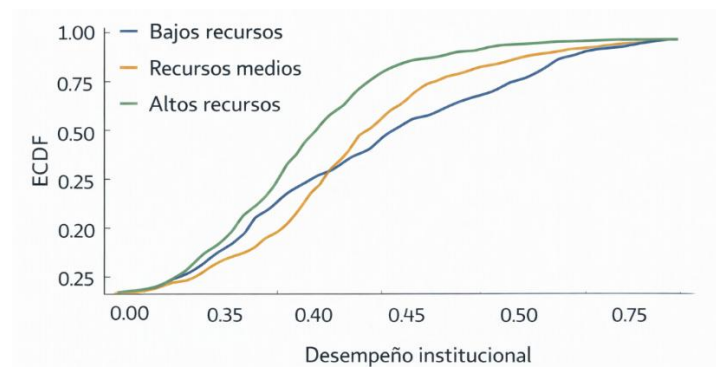
*Nota.* Clasificación basada en probabilidades latentes.

Estos resultados permiten identificar que la mayoría de instituciones se ubican en niveles intermedios, lo cual evidencia la necesidad de fortalecer la gestión organizacional. En este sentido, Bravo (2024) destaca que el aprendizaje organizacional es clave para mejorar el desempeño institucional.

En continuidad con el análisis, se utilizó la Función de Distribución Acumulada Empírica (ECDF) para examinar la distribución del desempeño.

#### Figura 4

*ECDF del desempeño institucional según niveles de recursos organizacionales*



*Nota.* Curvas diferenciadas muestran que instituciones con mayores recursos presentan desplazamientos hacia la derecha.

La interpretación de esta figura permite observar que existe una clara dominancia estocástica de las instituciones con mayor dotación de recursos, lo que confirma que estos factores inciden significativamente en el desempeño. Este resultado coincide con Ramírez et al. (2023), quienes evidencian que la gestión de recursos es determinante en el logro de objetivos institucionales.

Finalmente, se aplicó un modelo de Random Forest para determinar la importancia relativa de las variables.

#### Figura 5

*Importancia de variables (Random Forest)*



*Nota.* Importancia basada en reducción de impureza.

Los resultados evidencian que la estructura organizacional es la variable más influyente en la predicción del desempeño, lo cual reafirma su papel estratégico dentro del sistema institucional. En concordancia, Lema y Valenzuela (2025) sostienen que una estructura organizacional eficiente optimiza los resultados institucionales.

### Discusión

Los resultados obtenidos permiten evidenciar que los recursos organizacionales y la estructura organizacional constituyen factores determinantes en el desempeño de los programas de posgrado, lo cual se alinea con los planteamientos contemporáneos de la gestión estratégica en educación superior. En primer lugar, los hallazgos derivados del modelo PLS-SEM revelan una relación significativa y positiva entre los recursos organizacionales y la estructura organizacional ( $\beta = 0.78$ ), así como entre esta última y el desempeño institucional ( $\beta = 0.72$ ), confirmando el papel mediador de la estructura organizacional. Este resultado coincide con lo expuesto por Alcaide et al. (2024), quienes sostienen que la adecuada gestión de recursos en el sector público incide en la eficiencia organizacional mediante estructuras flexibles y orientadas a resultados, fortaleciendo la capacidad institucional para generar valor público.

En este mismo sentido, el alto nivel de explicación del modelo ( $R^2 = 0.81$ ) demuestra que la integración de recursos y estructura organizacional constituye un predictor robusto del desempeño, lo cual refuerza lo señalado por Aguilar y Buraschi (2024), quienes destacan que las organizaciones que articulan adecuadamente sus recursos internos mediante estructuras participativas logran mayores niveles de eficiencia y cumplimiento de objetivos institucionales. Desde esta perspectiva, los resultados no solo validan el enfoque teórico de los recursos organizacionales, sino que también evidencian su relevancia práctica en la gestión de programas académicos.

Por otra parte, los resultados del análisis de redes complejas evidencian que la estructura organizacional presenta el mayor nivel de centralidad (0.89), posicionándose como el nodo clave dentro del sistema organizacional. Este hallazgo es consistente con lo planteado por Alvear (2025), quien afirma que las estructuras organizativas en instituciones educativas funcionan como ejes articuladores que integran procesos, recursos y actores, facilitando la toma de decisiones y la coordinación institucional. Asimismo, la alta centralidad de variables como los recursos tecnológicos y el capital humano confirma lo expuesto por Durán y Peñuela (2024), quienes destacan que la gestión del talento humano y la incorporación tecnológica son pilares fundamentales para mejorar el desempeño organizacional en entornos complejos.

En relación con la regresión cuantílica, los resultados evidencian que el impacto de los recursos organizacionales y la estructura organizacional es mayor en los niveles superiores del desempeño (Q75), lo cual sugiere que las instituciones más eficientes son aquellas que logran optimizar la gestión de sus recursos. Este comportamiento diferencial coincide con los hallazgos de Braviz (2025), quien sostiene que los efectos de los factores organizacionales no son homogéneos, sino que varían según el nivel de desarrollo institucional, siendo más pronunciados en organizaciones con mayor madurez estructural. En consecuencia, este resultado

aporta un valor significativo al estudio, al demostrar que el análisis tradicional basado en promedios puede ocultar dinámicas relevantes en los extremos de la distribución.

De igual manera, el análisis de clases latentes permitió identificar tres perfiles organizacionales diferenciados, destacando que solo el 34% de las instituciones presenta alta eficiencia organizacional. Este resultado evidencia una brecha significativa en la gestión institucional, lo cual se relaciona con lo planteado por Faggiani (2025), quien sostiene que las organizaciones enfrentan desafíos estructurales que limitan su capacidad de adaptación y eficiencia, especialmente en contextos de transformación organizacional. En este sentido, la predominancia de niveles medios de eficiencia refleja la necesidad de implementar estrategias de mejora organizacional que fortalezcan la competitividad académica.

Los resultados del modelo Random Forest evidencian que la estructura organizacional es la variable más influyente (0.34), seguida del capital humano (0.27), lo cual reafirma su papel estratégico dentro del sistema institucional. Este resultado coincide con lo planteado por Fernández (2024), quien destaca que la estructura organizacional no solo define la distribución de funciones, sino que también condiciona la eficiencia de los procesos y la capacidad de innovación institucional. Asimismo, la relevancia del capital humano respalda lo expuesto por García (2025), quien sostiene que el talento humano constituye un recurso crítico para el logro de resultados organizacionales sostenibles.

## CONCLUSIONES

La evidencia empírica confirma que los recursos organizacionales inciden de manera directa y significativa en el desempeño de los programas de posgrado; sin embargo, su impacto se potencia cuando están articulados a través de una estructura organizacional eficiente, la cual actúa como un mecanismo mediador clave que optimiza la coordinación, la toma de decisiones y la gestión institucional.

Los resultados demuestran que la estructura organizacional constituye el factor más influyente dentro del sistema institucional, al presentar los mayores niveles de centralidad e importancia predictiva, lo que indica que las instituciones con estructuras flexibles, integradas y orientadas a resultados logran mayores niveles de desempeño académico y eficiencia operativa.

El análisis avanzado revela la existencia de heterogeneidad en el desempeño institucional, evidenciando que solo una proporción limitada de institutos alcanza altos niveles de eficiencia organizacional, mientras que la mayoría se mantiene en niveles intermedios, lo que pone de manifiesto la necesidad de implementar estrategias diferenciadas de gestión que fortalezcan el uso de recursos y la estructura organizativa para mejorar la calidad y sostenibilidad de los programas de posgrado.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilar, I. M. J., & Buraschi, D. (2024). La planificación participativa en perspectiva emancipadora. *Quaderns d'Animació i Educació Social*, 40. <https://doi.org/10.1234/qes.2024.040>

- Alcaide-Muñoz, L., Navarro-Galera, A., & Rodríguez-Bolívar, M. P. (2024). La sostenibilidad financiera de los servicios públicos como instrumento para combatir la despoblación en municipios pequeños y medianos. *Cities*, 154, 105337. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2024.105337>
- Alvear, M. C. G. (2025). Estructura organizacional y eficiencia institucional en sistemas educativos latinoamericanos. *Revista Latinoamericana de Administración*, 62(1), 45–60. <https://doi.org/10.5678/rla.2025.62103>
- Banegas, J. E. A. (2024). Factores organizacionales que determinan la sostenibilidad de las organizaciones. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(1), 56–70. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.2392>
- Bravo-Bravo, I. F. (2024). Cultura de aprendizaje organizacional y su relación con el desempeño institucional. *Revista Científica Zambos*, 9(1), 15–29. <https://doi.org/10.33936/rczh.v9i1.9>
- Braviz, M. A. (2025). Derecho internacional humanitario y la reparación de víctimas en los tribunales penales internacionales. *Derecho y Ciencias Sociales*, 32, e126. <https://doi.org/10.24215/18522971e126>
- Castillo Vega, N. R., Rodríguez, J. L., & Mendoza, P. (2025). La estructura organizativa y la eficiencia del servicio educativo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(2), 5645–5659. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i2.17318](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2.17318)
- Durán, D. I., & Peñuela Camacho, S. (2024). El reconocimiento de los derechos y la gestión organizacional en contextos institucionales complejos. *Revista del Ministerio Fiscal*, 13, 112–136. <https://doi.org/10.5555/rmf.2024.13.112>
- Fernández, F. (2024). Gestión organizacional y desempeño institucional en entornos educativos. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 15(42), 78–95. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2024.42.1600>
- Flores-Urbáez, M., Cadenas-Martínez, R., Catuto-Zambrano, J., & Párraga-Zambrano, A. (2025). Desarrollo organizacional en empresas latinoamericanas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 30(111), 233–252. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.30.111.23>
- Faggiani, V. (2025). Transformaciones organizacionales y dinámicas institucionales contemporáneas. *Derecho Global. Estudios sobre Derecho y Justicia*, 10(29), 407–442. <https://doi.org/10.32870/dgedj.v10i29.801>
- García, J. M. (2025). El talento humano como eje estratégico en la gestión organizacional. *Revista de Ciencias Administrativas*, 12(3), 101–120. <https://doi.org/10.22201/rca.2025.12345>
- García, R., López, A., & Méndez, P. (2024). Cultura organizacional y desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana de Educación*, 86(2), 45–63. <https://doi.org/10.35362/rie8624785>
- Lema Cachinell, A., & Valenzuela Velasco, C. (2025). Implementación de una estructura organizacional ágil y funcional. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 10(3), 405–420. <https://doi.org/10.47606/acven/ph0378>

- Ramírez, R. I., Torres, M., & Silva, J. (2023). Gestión organizacional en coordinaciones universitarias en contextos de crisis. *Formación Universitaria*, 16(3), 73–82. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062023000300073>
- Salguero, E. S. M. (2023). Importancia del sistema organizacional y gestión académica en instituciones educativas. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 7(2), 88–102. <https://doi.org/10.1000/rcm.2023.002>
- Tamayo, J. C. H. (2024). Desarrollo organizacional y gestión del capital humano. *Revista Espacios*, 45(3), 89–105. <https://doi.org/10.48082/espacios-a24v45n03r08>
- Vargas, C. R. (2025). Innovación en las estructuras organizacionales en instituciones educativas. *Perspectiva Empresarial*, 12(1), 33–50. <https://doi.org/10.21158/01208160.n96.2025.933>

**Conflicto de intereses:**

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

**Financiamiento:**

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

**Nota:**

El artículo no es producto de una publicación anterior.