

ASSESSMENT CENTER EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL ECUADOR: IMPACTO ESTRATÉGICO EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Assessment Centers in Higher Education Institutions in Ecuador: Strategic Impact on Human Talent Management and Organizational Development

Centros de Avaliação em Instituições de Ensino Superior no Equador: Impacto Estratégico na Gestão de Talentos Humanos e no Desenvolvimento Organizacional

Verónica Isabel Muñoz Anchundia *, <https://orcid.org/0009-0004-9365-6814>

Kevin Arnold Garcia Ortega, <https://orcid.org/0000-0003-0731-0573>

Laura Isabel López Mera, <https://orcid.org/0000-0003-3594-8152>

Nancy Paola Carreño Arteaga, <https://orcid.org/0000-0002-2082-3819>

Universidad Técnica de Manabí (UTM), Ecuador

*Autor para correspondencia. email veronica.munoz@utm.edu.ec

Para citar este artículo: Muñoz Anchundia, V. I., Garcia Ortega, K. A., López Mera, L. I. y Carreño Arteaga, N. P. (2026). Assessment Center en Instituciones de Educación Superior del Ecuador: Impacto Estratégico en la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional. *Maestro y Sociedad*, 23(2), 1887-1901. <https://maestrosociedad.uo.edu.ec>

RESUMEN

Introducción: Las Instituciones de Educación Superior (IES) en Ecuador enfrentan desafíos en la modernización de sus procesos de gestión del talento humano, donde persisten métodos tradicionales de selección y evaluación que limitan la identificación de competencias estratégicas y el fortalecimiento organizacional. Materiales y métodos: Se desarrolló un estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional y explicativo, con diseño no experimental transversal. La muestra incluyó 83 participantes (directivos, personal administrativo y gestores de talento humano) de diversas IES ecuatorianas. Se aplicaron encuestas estructuradas con escala Likert y entrevistas semiestructuradas, procesando los datos con IBM SPSS Statistics mediante estadística descriptiva, correlación de Pearson y análisis de regresión. Resultados: Se encontró una correlación positiva alta entre el Assessment Center y el desarrollo organizacional ($r = 0,81$; $p < 0,001$), así como con la gestión del talento humano ($r = 0,78$) y el desempeño institucional ($r = 0,76$). Las medias más altas se obtuvieron en Assessment Center (4,34/5) y desarrollo organizacional (4,28/5). Los participantes percibieron que la implementación de metodologías basadas en competencias mejora la objetividad en selección, fortalece el liderazgo, la productividad y la toma de decisiones estratégicas. Discusión: Los hallazgos confirman que los modelos basados en competencias promueven procesos institucionales más eficientes, alineándose con la literatura internacional sobre gestión estratégica del talento humano y desarrollo organizacional. Conclusiones: El Assessment Center constituye un mecanismo estratégico para modernizar la gestión universitaria en Ecuador, promoviendo evaluaciones más objetivas y holísticas del talento humano. Se recomienda fortalecer estrategias orientadas a evaluación por competencias, capacitación continua, liderazgo proactivo e innovación institucional.

Palabras clave: resiliencia, sostenibilidad, innovación social, gobernanza, adaptabilidad.

ABSTRACT

Introduction: Higher Education Institutions (HEIs) in Ecuador face challenges in modernizing their human talent management processes, where traditional selection and evaluation methods persist, limiting the identification of strategic competencies and organizational strengthening. Materials and methods: A quantitative, descriptive, correlational, and explanatory study was conducted with a non-experimental, cross-sectional design. The sample included 83 participants (directors, administrative staff, and human talent managers) from various Ecuadorian HEIs. Structured surveys with a Likert scale and semi-structured interviews were administered, and the data were processed using IBM SPSS Statistics with descriptive statistics, Pearson correlation, and regression analysis. Results: A high positive correlation was found between the Assessment Center and organizational development ($r = 0.81$; $p < 0.001$), as well as with human talent management ($r = 0.78$) and institutional performance ($r = 0.76$). The highest

mean scores were obtained for the Assessment Center (4.34/5) and organizational development (4.28/5). Participants perceived that implementing competency-based methodologies improves objectivity in selection, strengthens leadership, productivity, and strategic decision-making. Discussion: The findings confirm that competency-based models promote more efficient institutional processes, aligning with international literature on strategic human talent management and organizational development. Conclusions: The Assessment Center constitutes a strategic mechanism for modernizing university management in Ecuador, promoting more objective and holistic evaluations of human talent. It is recommended to strengthen strategies focused on competency-based assessment, continuous training, proactive leadership, and institutional innovation.

Keywords: resilience, sustainability, social innovation, governance, adaptability.

RESUMO

Introdução: As Instituições de Ensino Superior (IES) no Equador enfrentam desafios na modernização de seus processos de gestão de talentos, onde os métodos tradicionais de seleção e avaliação persistem, limitando a identificação de competências estratégicas e o fortalecimento organizacional. Materiais e métodos: Foi realizado um estudo quantitativo, descritivo, correlacional e explicativo, com delineamento transversal não experimental. A amostra incluiu 83 participantes (diretores, equipe administrativa e gestores de talentos) de diversas IES equatorianas. Foram aplicados questionários estruturados com escala Likert e entrevistas semiestruturadas, e os dados foram processados utilizando o software IBM SPSS Statistics, com estatística descritiva, correlação de Pearson e análise de regressão. Resultados: Foi encontrada uma alta correlação positiva entre o Centro de Avaliação e o desenvolvimento organizacional ($r = 0,81$; $p < 0,001$), bem como com a gestão de talentos ($r = 0,78$) e o desempenho institucional ($r = 0,76$). As maiores médias foram obtidas para o Centro de Avaliação (4,34/5) e para o desenvolvimento organizacional (4,28/5). Os participantes perceberam que a implementação de metodologias baseadas em competências melhora a objetividade na seleção, fortalece a liderança, a produtividade e a tomada de decisões estratégicas. Discussão: Os resultados confirmam que os modelos baseados em competências promovem processos institucionais mais eficientes, alinhando-se à literatura internacional sobre gestão estratégica de talentos humanos e desenvolvimento organizacional. Conclusões: O Centro de Avaliação constitui um mecanismo estratégico para a modernização da gestão universitária no Equador, promovendo avaliações mais objetivas e holísticas do talento humano. Recomenda-se o fortalecimento de estratégias focadas em avaliação baseada em competências, formação contínua, liderança proativa e inovação institucional.

Palavras-chave: resiliência, sustentabilidade, inovação social, governança, adaptabilidade.

Recibido: 5/2/2026 Aprobado: 28/3/2026


INTRODUCCIÓN

Los últimos años han visto la evolución de las Instituciones de Educación Superior (IES) en respuesta a la globalización, digitalización y nuevos imperativos en torno a la calidad educativa, competitividad académica y eficiencia organizacional. El enfoque aquí está en la gestión del talento humano que juega un papel importante en las instituciones académicas, ya que el capital humano es uno de los principales factores para fortalecer el desempeño institucional y asegurar la sostenibilidad de los procesos educativos (Andrade, 2026).

El desarrollo de formatos administrativos universitarios ha llevado a mecanismos innovadores en el campo de la selección, evaluación y desarrollo de académicos y personal administrativo. Por lo tanto, las instituciones educativas comenzaron a utilizar mecanismos de gestión por competencias, con miras a la identificación de habilidades, capacidades y comportamientos que sean conducentes a los objetivos organizacionales y satisfagan las necesidades de un entorno laboral adaptativo (Hu, 2026). De manera similar, la integración y aplicación de tecnologías digitales y otras, incluyendo inteligencia artificial y análisis predictivo, ha llevado a la maximización de la toma de decisiones estratégicas de las actividades de gestión humana (Al-Naemi & Botella-Carrubi, 2026).

A nivel universitario, la selección y evaluación de personal son dos recursos fundamentales para la productividad, liderazgo y desempeño organizacional. Varios estudios también han afirmado que la identificación de competencias laborales es importante para el clima organizacional óptimo y la capacidad institucional para enfrentar escenarios de cambio e innovación (Huang et al., 2026; Wang, 2026). De la misma manera, la gestión estratégica de recursos humanos conduce a organizaciones más resilientes y mejor capacitadas para absorber cambios.

El caso de las Instituciones de Educación Superior en Ecuador presenta dificultades en cuanto a la modernización de procesos administrativos y organizacionales. En Ecuador, la investigación basada en el contexto ecuatoriano señala limitaciones del clima organizacional, gestión institucional y enfoque tradicional de gestión del talento humano (Crespo Crespo & Serrano-Moreno, 2022; Rambay Tobar et al., 2017). Maldonado Mera et al. (2018) identifican que las universidades necesitan nuevos enfoques de gestión hacia



la competitividad institucional, y señalan que estos nuevos enfoques deben convertirse en herramientas de mejora de la competitividad institucional específicamente con estrategias modernas para la selección, evaluación y capacitación del personal.

En tales escenarios, es vital establecer nuevos mecanismos para crear nuevas tecnologías y procesos que permitan la optimización de los procesos de gestión humana que alineen las competencias profesionales con las necesidades de la institución educativa, en el contexto de las universidades ecuatorianas. Esto incluye el Assessment Center, que ahora se reconoce como una de las herramientas más robustas para evaluar las competencias y el potencial humano de las organizaciones en el siglo XXI.

El Assessment Center es un método basado en la evaluación de competencias, utilizado para evaluar habilidades, capacidades y comportamientos, utilizando simulaciones, dinámicas estructuradas y ejercicios prácticos. Su objetivo es reconocer perfiles apropiados para posiciones organizacionales específicas y permite una identificación más objetiva y estratégica del talento humano para la selección y desarrollo (Vizcaíno Moreano & Suárez Pérez, 2026).

En el pasado, esta metodología se aplicó por primera vez, en un sentido militar, en el siglo XX y a organizaciones empresariales y educativas después de que la aplicación se había utilizado ampliamente para evaluar competencias laborales avanzadas y prever el desempeño futuro de una organización. Actualmente, el Assessment Center se utiliza en procesos de reclutamiento, liderazgo y desarrollo profesional en una amplia gama de operaciones empresariales (Dutta & Adsule, 2026).

La transformación digital y los desarrollos impulsados y propulsados por la inteligencia artificial han allanado el camino para nuevos enfoques respecto a la aplicabilidad del Centro de Evaluación dentro de las organizaciones contemporáneas. Las tendencias actuales en la gestión del talento humano, según estudios recientes, enfatizan las herramientas analíticas, la automatización y la evaluación basada en datos que sirven para mejorar el proceso estratégico respecto al capital humano (Ogara et al., 2026). De manera similar, Wu et al. (2026) sugieren que la integración de tecnologías emergentes en los sistemas de gestión universitaria lleva a desarrollar una competencia organizacional a medida que evoluciona en línea con las demandas contemporáneas del mercado laboral.

El Centro de Evaluación es una propuesta novedosa dentro de las Instituciones de Educación Superior como un método para mejorar los procesos de selección y evaluación de los miembros del cuerpo docente (incluyendo académicos y administrativos) que poseen cualidades necesarias para el liderazgo, el trabajo colaborativo, la resolución de problemas y la comunicación. Si se aplica cuidadosamente, esto puede ser una herramienta importante para el fortalecimiento institucional y la mejora continua en las universidades ecuatorianas. A pesar del progreso realizado en la administración universitaria, muchas IES ecuatorianas aún operan con modelos heredados de dotación de personal y selección que tienen poca orientación y un enfoque muy limitado en las competencias. Esto dificulta la identificación adecuada de habilidades estratégicamente dirigidas, así como el fortalecimiento de cómo las instituciones pueden mejorar su desempeño.

La investigación realizada en Ecuador ilustra brechas en el clima ambiental u organizacional, la gestión institucional y la efectividad administrativa de las universidades (Bravo Acosta et al., 2021; Crespo Crespo & Serrano-Moreno, 2022). De manera similar, la alineación entre las competencias individuales del talento humano y los objetivos estratégicos organizacionales es débil, impactando negativamente en la efectividad organizacional, la innovación académica y el proceso administrativo.

Otro problema que se observa actualmente en las IES ecuatorianas está relacionado con la necesidad de mejorar los modelos de gestión organizacional para promover decisiones estratégicas. Romero & Ortega (2026) argumentan que las empresas deben adoptar modelos modernos de gestión empresarial que se espera aumenten la calidad de las instituciones y optimicen el mecanismo administrativo. La falta de herramientas innovadoras es el principal obstáculo para alcanzar mayores capacidades en ventaja competitiva, así como la sostenibilidad organizacional. La ciencia en este estudio es relevante ya que tal intervención, emergente dentro del panorama de las Instituciones de Educación Superior, aborda un concepto respecto al uso del Centro de Evaluación en el área de gestión moderna del talento humano, organización y gestión, y reorganización institucional. Además, también contribuye al conocimiento académico sobre los procesos de evaluación orientados a competencias en el entorno universitario ecuatoriano.

Desde un punto de vista organizacional, la investigación es útil ya que analiza dispositivos estratégicos que pueden hacer más eficiente la selección, evaluación y desarrollo del talento humano en las IES. La adopción

del Centro de Evaluación promoverá competencias clave en la identificación, mejor rendimiento institucional y mejorará la capacidad organizacional de las IES en respuesta a los desafíos modernos.

Por lo tanto, el estudio establece los objetivos de explorar el impacto del Centro de Evaluación en la estrategia de gestión del talento humano y el desarrollo organizacional de las Instituciones de Educación Superior en Ecuador, centrándose en su impacto en los procesos de selección basados en competencias, el rendimiento institucional y el fortalecimiento organizacional.

Gestión del Talento Humano en la Educación Superior

La gestión de recursos humanos ha emergido como uno de los atributos estratégicos más importantes para las organizaciones de hoy, con énfasis en las Instituciones de Educación Superior (IES) como una organización en la que la GRH juega un papel crucial en el logro de objetivos académicos, organizacionales y administrativos. En la actualidad, las universidades enfrentan la transformación digital, la competencia institucional y la necesidad de fortalecer la calidad educativa, lo que ha traído la necesidad de sistemas modernos de gestión de habilidades humanas para el desarrollo sostenible y la innovación organizacional (Andrade, 2026).

Los modelos modernos de gestión humana han pasado de un enfoque tradicional en roles administrativos a una visión estratégica de capacidades, liderazgo, inteligencia organizacional y análisis predictivo. Al-Naemi y Botella-Carrubi (2026) concluyen que las tendencias contemporáneas de gestión del talento integran herramientas de análisis predictivo y gestión del conocimiento para mejorar la toma de decisiones organizacionales. Asimismo, Huang et al. (2026) son críticos al afirmar que la gestión de recursos humanos humanista es fundamental para abordar los desafíos que plantea la inteligencia artificial y la digitalización del entorno laboral.

En este contexto, la gestión por competencias ha emergido como uno de los métodos más adoptados por las organizaciones educativas modernas. El objetivo dentro de este modelo es determinar, implementar y medir cuál es el conocimiento, habilidad y actitud relevante para asegurar un desempeño eficiente en la institución. Hu (2026) destaca que los sistemas modernos de gestión humana necesitan combinar las habilidades necesarias para la competencia profesional, las capacidades tecnológicas y la competencia socioemocional, de modo que puedan atender las necesidades más recientes de la organización.

Otro elemento crítico en la gestión del talento humano a nivel universitario es el liderazgo organizacional. La influencia estratégica de los líderes institucionales en la cultura de una organización hacia la innovación, la eficiencia y el desarrollo institucional. Jones et al. (2026) enfatizan cómo un modelo de liderazgo centrado en el ser humano promueve el fortalecimiento organizacional y crea un trabajo más sostenible y colaborativo en las instituciones educativas.

En línea con esto, estudios previos en Ecuador destacan la importancia de fortalecer la gestión estratégica universitaria del talento humano, dada la influencia del clima organizacional, los niveles de capital intelectual y el desempeño institucional (Ramón-Poma et al., 2024; Maldonado Mera et al., 2018). Por lo tanto, las IES deberían aprovechar herramientas innovadoras que les ayuden a mejorar sus procesos de selección, evaluación y desarrollo de empleados académicos y administrativos.

Assessment Center

El Assessment Center es un método holístico para evaluar a un candidato desde la perspectiva de competencias, habilidades y potenciales a través de simulaciones, ejercicios prácticos y dinámicas estructuradas. Su función principal es estudiar cómo se comportan los participantes en situaciones similares a las del contexto de una organización, ayudando en procesos más objetivos y precisos de selección y desarrollo del talento humano (Vizcaíno Moreano & Suárez Pérez, 2026).

El Assessment Center es una definición conceptual de lo mismo que consiste en métodos de evaluación sistemática (orientados en torno a competencias laborales), analizando capacidades relacionadas con liderazgo, resolución de problemas, comunicación, trabajo en equipo y toma de decisiones estratégicas. Como señalan Dutta y Adsule (2026), la metodología ha experimentado una impresionante transformación al incorporar tecnologías digitales y herramientas basadas en inteligencia artificial (herramientas basadas en IA) en los procedimientos de reclutamiento y selección. Se basa en la evaluación de competencias, ejercicios situacionales, simulaciones organizacionales, entrevistas estructuradas y observación del comportamiento. Estos elementos permiten examinar el desempeño de los candidatos desde una perspectiva multidimensional, resultando en información útil para la toma de decisiones organizacionales.

Las herramientas y métodos del Assessment Center incluyen dinámicas de grupo, estudios de caso, pruebas psicométricas, entrevistas por competencias, juegos de roles y ejercicios de simulación laboral. Gracias a estas herramientas, las habilidades cognitivas, sociales y organizacionales pueden ser evaluadas de manera más objetiva que en los métodos tradicionales de selección. Sakvand et al. (2026), los nuevos modelos de gestión del talento humano deberían abarcar procesos de evaluación estratégica que podrían mejorar el desempeño organizacional y la eficiencia institucional.

Los beneficios clave del Assessment Center son la minimización de sesgos en el proceso de selección, la identificación precisa de competencias estratégicas, el fortalecimiento del liderazgo organizacional y la mejora de la toma de decisiones relacionadas con el talento humano. Además, al utilizar este enfoque, este método prefiere alinear la experiencia o habilidades del personal con los objetivos organizacionales. Sin embargo, también existen algunas limitaciones con respecto a los costos de implementación, la necesidad de personal (especializado, rápido), la evaluación que consume tiempo, la resistencia organizacional al cambio.

No obstante, más de una investigación encuentra que el Centro de Evaluación es una de las herramientas más potentes para desarrollar la gestión estratégica del talento humano en empresas contemporáneas y establecimientos educativos.

Desarrollo Organizacional

El desarrollo organizacional es un proceso que tiene como objetivo mejorar la eficiencia y la capacidad de una organización para adaptarse y sostenerse a través de la reestructuración, el desarrollo cultural y administrativo. Entre los aspectos clave se encuentran las prácticas que mejoran la agilidad y el rendimiento institucional, como una gestión de recursos humanos más eficiente y efectiva, esfuerzos de comunicación abierta y procesos internos eficientes.

La capacidad institucional para responder eficientemente a los cambios sociales, económicos y tecnológicos es uno de los principios fundamentales del desarrollo organizacional. Wang (2026) afirma que la calidad de los recursos humanos es un tema fundamental para mejorar la resistencia de la organización y también para la sostenibilidad de la institución frente a condiciones cambiantes e incertidumbre.

La cultura organizacional es fundamental para el desarrollo de las instituciones, ya que influye directamente en los comportamientos y la motivación de los empleados y en el rendimiento subsiguiente. Autores como Bravo Acosta et al. (2021) mencionan que las organizaciones educativas que buscan la eficiencia organizacional deben tener una cultura institucional que permita la colaboración, la innovación y el mejoramiento académico.

La innovación organizacional mencionada anteriormente es un aspecto estratégico de las Instituciones de Educación Superior que puede ayudar a mejorar la calidad educativa y la competitividad institucional. Romero y Ortega (2026) argumentan además que la adopción de modelos de negocio contemporáneos de organización en el ámbito académico promueve la toma de decisiones estratégicas y también proporciona un impulso para el mejoramiento de las actividades académicas y administrativas.

De manera similar, el rendimiento institucional depende de la capacidad de la organización para gestionar los recursos humanos disponibles. Nayak y Jagadeeswari (2026) sugieren que las organizaciones de hoy dependen cada vez más de sistemas integrados de gestión que utilizan inteligencia artificial (IA), análisis de datos y optimización de procesos para mejorar la eficiencia organizacional y aumentar la productividad institucional.

Relación entre el Assessment Center y el Desarrollo Organizacional

Esta metodología ayuda a fortalecer los procesos estratégicos de gestión humana en las organizaciones. La correcta identificación de competencias profesionales facilita la mejora de los procesos de selección y promoción, lo que tiene un poderoso efecto en el proceso de fortalecimiento institucional y en la mejora del rendimiento organizacional.

Los componentes estratégicos del Assessment Center están alineados con la identificación de perfiles profesionales que son aplicables a estructuras institucionales diseñadas para ser más eficientes y sostenibles. Wu et al. (2026) discuten que las nuevas tendencias en la gestión del talento humano en entornos educativos involucran modelos basados en competencias y herramientas tecnológicas para la mejora tanto de la preparación profesional como organizacional. Desde una perspectiva política en las instituciones, la productividad organizacional es directamente proporcional al grado en que se produce la capacidad humana y hasta qué punto los sistemas de evaluación empleados dentro de las organizaciones son eficientes.

La aplicación del Assessment Center tiene como objetivo mejorar el nivel de rendimiento laboral, mejorar el liderazgo y ayudar a desarrollar una cultura organizacional innovadora y orientada a la mejora continua en las instituciones. Este enfoque también da mayor preferencia a la información estratégica y basada en competencias para la toma de decisiones estratégicas al proporcionar una comprensión imparcial y multifacética de la competencia del personal. Esto permite a las Instituciones de Educación Superior refinar las políticas de gestión humana y fortalecer su preparación para abordar la calidad educativa moderna, la competitividad institucional y la transformación digital.

En la Figura 1, se desarrolla un modelo conceptual que explica cómo el Assessment Center, la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional están intrínsecamente vinculados en las Instituciones de Educación Superior. Es la fusión de los componentes de evaluación de competencias y del modelo de gestión organizacional con su toma de decisiones estratégicas y fortalecimiento institucional.

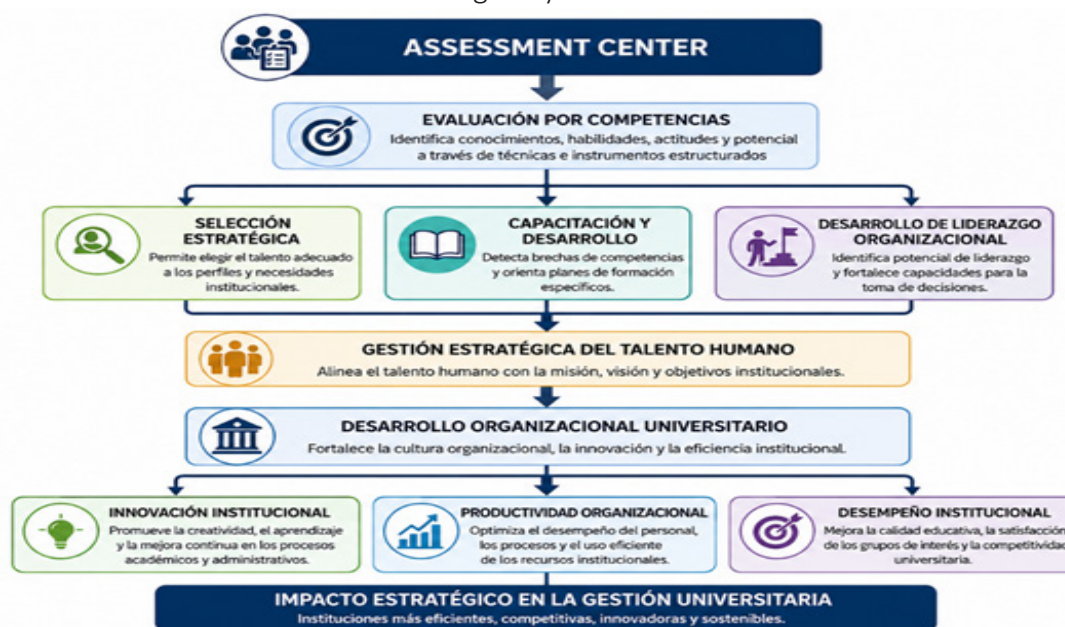


Figura 1. Modelo conceptual del impacto del Assessment Center en la gestión universitaria

El Assessment Center es una herramienta útil, muy importante que sirve para el propósito estratégico de mejorar los procedimientos de evaluación de competencias dentro de las IES. Este método optimiza estos procesos estratégicos de selección, formación y liderazgo organizacional, lo que finalmente conduce a la mejora de la gestión de recursos humanos. Eventualmente, estos factores contribuyen al desarrollo organizacional universitario en términos de innovación institucional, productividad y rendimiento organizacional.

MATERIALES Y MÉTODOS

Este estudio siguió un enfoque cuantitativo ya que fue un examen objetivo que fue apropiado para la investigación en relación con la aplicación del Assessment Center, lo cual podría reflejarse en la gestión del talento humano y su impacto en el crecimiento organizacional para las Instituciones de Educación Superior en Ecuador. Esta metodología permitió la recolección, medición y análisis de datos estadísticos relacionados con las percepciones de las organizaciones, capacidades laborales y desempeño institucional. En el enfoque cuantitativo se enfatizan los instrumentos estructurados, métodos estadísticos y patrones/relaciones y niveles de incidencia entre las variables del estudio. Dado este contexto, el objetivo de la investigación fue comprender la implicación de los métodos basados en competencias en la mejora de la capacidad organizacional y las mejoras del funcionamiento de recursos humanos en el entorno universitario.

El alcance de la investigación fue descriptivo, correlacional y explicativo. La parte descriptiva de esta investigación permitió capturar enfoques de gestión del talento humano y las herramientas de evaluación de competencias utilizadas en las Instituciones de Educación Superior ecuatorianas. Además, el enfoque correlacional permitió el estudio de la relación entre el Assessment Center y las variables de desarrollo organizacional, tales como el desempeño institucional, la productividad organizacional, el liderazgo y la toma de decisiones estratégicas. El último paso fue que el alcance para la exposición me permitió analizar cómo una metodología de evaluación moderna mejora la fortaleza institucional en una universidad y en la eficiencia universitaria.

Diseño Metodológico

El tipo de investigación utilizó un diseño no experimental de corte transversal. Por lo tanto, se categorizó como investigación no experimental porque las variables utilizadas en este estudio no fueron manipuladas intencionalmente, sino que fueron observadas y analizadas en sus entornos naturales. Por el contrario, el diseño de estudio transversal permitió la recolección de datos en un solo momento y habilitó el análisis precomputable de actitudes y condiciones organizacionales existentes en las Instituciones de Educación Superior participantes. Este método analítico hace que el diseño sea apropiado para el análisis de asuntos organizacionales y administrativos en los que se examina una relación entre variables, sin perturbar el comportamiento natural de los sujetos.

Población y Muestra

Población del estudio: Ejecutivos, personal administrativo y profesionales en el talento humano en las diversas Instituciones de Educación Superior en Ecuador. Estos individuos fueron elegidos ya que estaban involucrados en varios procesos de selección, evaluación, capacitación y gestión de la organización.

El tamaño de la muestra se seleccionó utilizando un método de muestreo no probabilístico por conveniencia y se extrajo en base a la accesibilidad, experiencia profesional y participación en actividades de gestión humana institucional. Los participantes fueron elegidos para capturar la información pertinente a la práctica de sistemas de medición de competencias y el efecto de estos en el desempeño organizacional universitario.

Los participantes de la muestra fueron: Administradores institucionales; Gerentes de talento humano; Personal administrativo; Directores académicos/organizacionales.

Técnicas e Instrumentos

Se empleó metodología cuantitativa para recolectar datos a favor de la fiabilidad y estructura de los datos sobre las variables del estudio. El método principal empleado fue el método de encuesta, implementado entre los participantes a través de cuestionarios estructurados compuestos por una escala Likert de cinco niveles para cuantificar las percepciones de: procesos de selección; evaluación de competencias; liderazgo de una empresa; éxito organizacional; desarrollo de la organización. Además, se realizaron entrevistas semiestructuradas con gerentes ejecutivos y personal de gestión de talento humano para investigar más a fondo aspectos estratégicos relacionados con la implementación del Assessment Center en la universidad. El cuestionario consistió en dimensiones para: Gestión del talento humano; Assessment Center; Desarrollo organizacional; Desempeño institucional; Toma de decisiones estratégicas.

Validación y Fiabilidad

Para evaluar la relevancia y claridad de los ítems propuestos, el instrumento fue validado sujeto a un juicio de expertos. Expertos en gestión del talento humano, gestión organizacional y metodología de investigación se involucraron para escrutar la consistencia conceptual del cuestionario. Luego, se realizó una prueba piloto para asegurar la comprensión de los ítems y se realizaron revisiones antes de la aplicación final del instrumento. Se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la fiabilidad del cuestionario, lo que también permitió medir la consistencia interna del instrumento. Un coeficiente alfa por encima de 0.70 fue calificado como aceptable para la fiabilidad estadística de los datos recolectados.

Técnicas de Análisis de Datos

El procesamiento de la información y el análisis de datos se realizaron con el software estadístico IBM SPSS Statistics, que es uno de los software más comúnmente utilizados en la investigación social y organizacional. El análisis se realizó utilizando: Estadísticas descriptivas- frecuencias; porcentajes; medias; desviaciones estándar. Análisis de correlación: correlación de Pearson o Spearman; análisis de correlaciones inter-variables. Regresión: determinación del nivel de incidencia del Assessment Center en el desarrollo organizacional; predictivo de efectos institucionales. Estos métodos permitieron reconocer tendencias, asociaciones sustanciales y niveles de predictores sobre las variables para las características estudiadas y así poder proporcionar la reflexión objetiva de la información obtenida.

Desarrollo Metodológico

El desarrollo metodológico de esta investigación se basó en la metodología, tipo de estudio, diseño del método, población, métodos de recolección de datos (Figura 2). Análisis estadístico del impacto del Assessment Center en el análisis de gestión universitaria.



Figura 2. Diseño metodológico del estudio

La secuencia metodológica empleada en este estudio comienza con un nivel de alcance cuantitativo y descriptivo, correlacional y explicativo. Posteriormente, se combinan los conceptos relacionados con el diseño no experimental y transversal con las decisiones sobre la selección de la población y el uso de instrumentos. Luego, los procesos de validación y análisis estadístico presentan y proporcionan una interpretación objetiva de la relación entre el Centro de Evaluación y el desarrollo organizacional en las Instituciones de Educación Superior en Ecuador.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos mostraron que las Instituciones de Educación Superior participantes aún mantienen una combinación de métodos tradicionales y enfoques modernos para la gestión del talento humano. Entre los mecanismos de selección más utilizados se encontraban las entrevistas convencionales, la revisión de currículum y la evaluación de la experiencia profesional; sin embargo, un porcentaje significativo de participantes afirmó que estos procedimientos tienen limitaciones para identificar competencias estratégicas relacionadas con el liderazgo, la innovación y la capacidad organizativa. Asimismo, se observó un crecimiento progresivo en el uso de metodologías basadas en competencias dentro de los procesos de selección y evaluación de personal.

Los participantes indicaron que la implementación de herramientas asociadas al Assessment Center permite evaluaciones más completas y objetivas del potencial desempeño de los candidatos, fortaleciendo la calidad de los procesos institucionales. Entre las competencias evaluadas, las dimensiones mejor valoradas fueron el trabajo en equipo, la comunicación organizacional, el liderazgo, la resolución de problemas y la adaptabilidad. Sin embargo, también se identificaron debilidades relacionadas con: la formación limitada en metodologías modernas de evaluación; la escasa integración tecnológica; la resistencia institucional al cambio organizacional.

Tabla 1. Características de la muestra

| Categoría | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------|------------|------------|
| Directivos | 18 | 22% |
| Personal administrativo | 34 | 41% |
| Responsables de talento humano | 16 | 20% |
| Coordinadores académicos | 15 | 17% |
| Total | 83 | 100% |

La muestra estaba compuesta principalmente por personal administrativo (41%), seguido por directores institucionales (22%) y gerentes de recursos humanos (20%). Esto permitió recopilar datos relacionados con los procesos de gestión organizacional y evaluación del talento humano dentro de las Instituciones de Educación Superior.

Percepción institucional del Centro de Evaluación

Los resultados mostraron una percepción favorable respecto a la implementación del Centro de Evaluación dentro de las universidades ecuatorianas. Los participantes creían que este método mejora significativamente la objetividad en los procedimientos de selección y evaluación del personal. Algunos de los principales beneficios percibidos fueron el aumento de la precisión en la identificación de competencias; el fortalecimiento del liderazgo organizacional; la mejora en la toma de decisiones; la optimización del rendimiento institucional; el aumento de la productividad organizacional.

Además, los participantes informaron que el Centro de Evaluación promueve la alineación de las competencias profesionales con las necesidades estratégicas institucionales para lograr una mayor efectividad organizacional y estructuras competitivas. En cuanto al impacto en la organización, se determinó que las organizaciones que aplican metodologías basadas en competencias mostraron mejores niveles de: coordinación administrativa; clima organizacional; innovación institucional; y desempeño laboral.

Tabla 2. Resultados descriptivos de las variables analizadas

| Dimensión evaluada | Media | Nivel |
|----------------------------|-------|-------|
| Gestión del talento humano | 4.21 | Alto |
| Assessment Center | 4.34 | Alto |
| Liderazgo organizacional | 4.11 | Alto |
| Desarrollo organizacional | 4.28 | Alto |
| Desempeño institucional | 4.17 | Alto |

Los resultados descriptivos muestran altos niveles en todas las dimensiones evaluadas. La puntuación media para la variable del Assessment Center fue la más alta (4.34), lo que indica una percepción positiva de su impacto estratégico dentro de las Instituciones de Educación Superior. Asimismo, el desarrollo organizacional obtuvo una muy buena puntuación (4.28), lo que sugiere que las metodologías de evaluación de competencias apoyan el fortalecimiento de instituciones y organizaciones a nivel institucional.

Relación entre el Assessment Center y el desempeño organizacional

El análisis correlacional mostró que existía una relación positiva estadísticamente significativa entre el Assessment Center y el desarrollo organizacional de las Instituciones de Educación Superior en Ecuador. Los hallazgos indicaron que la implementación de metodologías de evaluación de competencias se relaciona directamente con: mejora en el desempeño laboral; fortalecimiento del liderazgo; aumento de la productividad; optimización de los procesos administrativos; y fortalecimiento institucional. Tal correlación obtenida demostró que las instituciones que adoptan las modernas herramientas de gestión del talento humano demuestran una mejor eficiencia organizacional y una mayor capacidad de adaptación en la situación actual.

Tabla 3. Correlación entre variables

| Variables | Coefficiente de correlación (r) | Significancia |
|---|---------------------------------|---------------|
| Assessment Center – Gestión del talento humano | 0.78 | 0.000 |
| Assessment Center – Desarrollo organizacional | 0.81 | 0.000 |
| Assessment Center – Desempeño institucional | 0.76 | 0.000 |
| Liderazgo organizacional – Desarrollo institucional | 0.74 | 0.000 |

Los hallazgos de la investigación indican correlaciones positivas relativamente altas entre las variables probadas. Notablemente, la relación más fuerte se puede observar entre el Assessment Center y el desarrollo organizacional ($r = 0.81$), lo que sugiere que el uso de metodologías basadas en competencias tiene un efecto significativo en el fortalecimiento institucional y organizacional de las universidades ecuatorianas.

Impacto estratégico en las Instituciones de Educación Superior

Confirmaron que el Assessment Center proporciona un mecanismo estratégico para mejorar los procesos de gestión universitaria. Las instituciones que adoptaron métodos de evaluación actualizados demuestran una mejora notable en: selección de talento humano; eficiencia administrativa; desempeño organizacional;

innovación institucional; y liderazgo estratégico. Con respecto a la mejora de procesos, concluimos de los participantes que la evaluación basada en competencias conduce a un proceso más objetivo y transparente de selección y procedimientos de promoción del personal universitario.

De manera similar, se redujeron los errores en la asignación de trabajos y el grado de alineación entre la capacidad profesional y los objetivos institucionales fue mejor. En cuanto al desarrollo institucional, los hallazgos indicaron un mayor nivel de adaptabilidad y fortalecimiento académico en las universidades con modelos estratégicos de gestión humana. Esto ayuda a mejorar continuamente los procesos en las universidades y construir universidades competitivas. Por último, el estudio indicó que con el Assessment Center, se favorece el liderazgo organizacional, ya que reconoce competencias como la toma de decisiones, el trabajo colaborativo y la capacidad estratégica, atributos críticos para la sostenibilidad institucional en el presente.

La Figura 3 proporciona una imagen de los principales efectos asociados con la práctica de aplicar el Centro de Evaluación en relación con la gestión del talento humano universitario, considerando el efecto del Centro de Evaluación en la selección estratégica, el liderazgo organizacional y el desempeño institucional.



Figura 3. Impacto del Assessment Center en la gestión del talento humano

El Assessment Center es un brazo estratégico que promueve la evaluación basada en competencias y mejora varios procesos organizacionales en las Instituciones de Educación Superior. Su aplicación directa mejora el liderazgo, el desarrollo institucional y el rendimiento organizacional. La Figura 4 presenta la relación entre las competencias profesionales medidas utilizando el Centro de Evaluación y los procesos de desarrollo de la organización universitaria a través de él.



Figura 4. Relación entre competencias y desarrollo organizacional

Las competencias profesionales constituyen unos de los elementos fundamentales e importantes para fortalecer la gestión estratégica del talento humano y el desarrollo organizacional en las universidades. La

adecuada evaluación de competencias favorece procesos institucionales más eficientes, innovadores y orientados a la mejora continua.

DISCUSIÓN

Los hallazgos indicaron que el Assessment Center sirve como un recurso estratégico que tiene un papel fundamental en el proceso de gestión del talento humano y desarrollo organizacional en las Instituciones de Educación Superior en Ecuador. Este estudio encontró que las percepciones institucionales fuertes sobre la evaluación de competencias, el liderazgo organizacional y el rendimiento institucional estaban positivamente relacionadas, estableciendo la contribución positiva de las metodologías modernas de selección y evaluación a la organización universitaria.

La correlación positiva que encontramos entre el Assessment Center y el desarrollo organizacional ($r = 0.81$) indica que los modelos basados en competencias promueven procesos institucionales con la eficiencia operativa que coincide con las prioridades estratégicas basadas en organizaciones educativas. Estos resultados confirman la declaración previa de Vizcaíno Moreano y Suárez Pérez (2026) de que el Centro de Evaluación es un enfoque poderoso para fortalecer la selección de personal y mejorar los niveles de productividad organizacional.

De manera similar, los resultados están asociados con el trabajo de Sakvand et al. (2026), quienes afirman que los modelos modernos de gestión del talento humano deben centrarse en procesos estratégicos centrados en competencias, liderazgo y efectividad organizacional. Es así que los resultados concuerdan con Huang et al. (2026), quienes enfatizan que la transformación digital y la inteligencia artificial están transformando los sistemas modernos de administración del talento humano.

Desde una perspectiva organizacional, los hallazgos también hacen referencia a teorías de gestión estratégica del talento humano que sugieren que las organizaciones se vuelven más competitivas si hay una superposición adecuada entre la competencia profesional y los objetivos institucionales. Al hacerlo, el estudio también argumenta que las universidades que pueden integrar métodos de evaluación contemporáneos experimentan mejor adaptabilidad, innovación y fortalecimiento institucional.

Los hallazgos también son consistentes con teorías de desarrollo organizacional donde el liderazgo, la cultura organizacional y la gestión efectiva del capital humano se consideran factores fundamentales para el fortalecimiento institucional. Wang (2026) sostiene que la calidad de los recursos humanos juega un papel crucial en mejorar la resiliencia organizacional y la sostenibilidad institucional, cuyas conclusiones fueron respaldadas por los hallazgos del presente estudio.

Los hallazgos en Ecuador se suman a los de estudios previos sobre clima organizacional y gestión universitaria de Bravo Acosta et al. (2021), así como Crespo Crespo y Serrano-Moreno (2022) quienes identificaron la necesidad de modernizar los modelos administrativos universitarios mediante la implementación de estructuras organizacionales más estratégicas en relación con los esfuerzos de fortalecimiento institucional.

Los hallazgos son de importancia estratégica para las Instituciones de Educación Superior de Ecuador en términos de modernizar los sistemas de gestión organizacional y gestión del talento humano. Se encontró que el Assessment Center podría servir como un mecanismo crítico para mejorar la selección, evaluación y desarrollo profesional. La implicación para fines estratégicos es actualizar las estructuras organizacionales de las universidades, de modo que se adapten a modelos de gestión basados en competencias. Para apoyar el contexto académico y organizacional, las universidades necesitan mecanismos que sean más objetivos pero también mucho más integrales.

La participación del Assessment Center en relación con este contexto promueve que los procesos institucionales sean más eficientes y transparentes. De manera similar, los resultados prueban que la gestión basada en competencias juega un papel crítico en mejorar y hacer crecer el liderazgo organizacional, la productividad institucional y la calidad de los procesos administrativos. Esto es especialmente aplicable cuando se enfrenta al desarrollo digital, la automatización y el aumento de la competencia académica. Otra inferencia crucial es que ciertas herramientas tecnológicas y sistemas de inteligencia organizacional se incorporarían en los procesos de gestión humana de una universidad. Al-Naemi y Botella-Carrubi (2026) afirman: el análisis predictivo y la gestión del conocimiento son la clave para mejorar la gestión de decisiones estratégicas sobre el talento humano.

Además, la investigación ilustra que las Instituciones de Educación Superior necesitan mejorar aquellas políticas organizacionales enfocándose en lo siguiente: formación continua; liderazgo estratégico; innovación

institucional; cultura organizacional; evaluación objetiva del desempeño. Estos esfuerzos permitirán la inclusión de modelos universitarios que sean sostenibles, competitivos y en constante avance.

Una de las principales fortalezas del estudio es que es de naturaleza contextual de las Instituciones de Educación Superior de Ecuador, una situación en la que el análisis del Centro de Evaluación como instrumento estratégico de las instituciones universitarias no ha sido bien desarrollado. Esto permitió la producción de datos científicos pertinentes sobre un campo emergente en el entorno organizacional ecuatoriano.

Otra fortaleza significativa es la orientación estratégica en el estudio mediante el uso de dimensiones relacionadas con: gestión del talento humano; liderazgo organizacional; desarrollo institucional; evaluación basada en competencias; desempeño organizacional. Este tipo de integración hizo posible el análisis del fenómeno a través de una lente moderna y multidimensional de los desafíos que se avecinan para la transformación digital, la innovación institucional y la sostenibilidad organizacional tanto de un desafío contemporáneo como actual para ellos.

Además, la aplicación de métodos estadísticos que permitieron encontrar vínculos positivos entre dominios organizacionales ayudó a aumentar el nivel de objetividad y confianza en los resultados. Los análisis correlacionales y de regresión hicieron que la interpretación del impacto del Centro de Evaluación en el desarrollo organizacional universitario fuera más precisa y clara.

Por último, la incorporación de referencias científicas recientes (2024–2026) permitió un modelo teórico cohesivo con respecto a las tendencias internacionales para la gestión estratégica del talento humano, la inteligencia organizacional y los enfoques basados en competencias más recientemente desarrollados para la revisión.

A pesar de los logros científicos obtenidos, el estudio reportó ciertas limitaciones a tener en cuenta para futuros estudios. Las limitaciones particulares estaban relacionadas con el tamaño de la muestra; la participación de las Instituciones de Educación Superior estuvo condicionada por factores de accesibilidad y disponibilidad institucional. Esto podría restringir la universalidad absoluta de los hallazgos a todas las universidades ecuatorianas. Además, hubo restricciones en la información organizacional disponible para procesos internos como la selección y evaluación del talento humano porque algunas universidades tienen restricciones para acceder a datos organizacionales y políticas de gestión interna debido a la administración.

Otra limitación significativa es el enfoque transversal, lo que significa que solo en un momento se recogieron los datos del estudio. Esto impide el estudio del cambio organizacional a largo plazo asociado con la adopción gradual del Assessment Center en las instituciones educativas. Por último, debe enfatizarse que el contexto organizacional en la Universidad está en transformación dinámica debido a procesos relacionados con la digitalización, la innovación tecnológica y los nuevos mercados laborales. Por lo tanto, la investigación futura podría integrar paradigmas de diseño longitudinal y comparativo que permitan un examen más matizado del efecto del Centro de Evaluación en la sostenibilidad institucional y la reforma organizacional en la educación superior.

CONCLUSIONES

Se encontró a través de esta investigación que el efecto estratégico del Assessment Center en la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en las Instituciones de Educación Superior en Ecuador mostró que este enfoque es un instrumento imaginativo y satisfactorio para mejorar los procesos de selección, evaluación y desarrollo profesional del profesorado en las universidades.

Los hallazgos mostraron un aumento general en las eficiencias organizacionales, el liderazgo institucional y el desempeño administrativo con la penetración de modelos de evaluación basados en competencias en las universidades. Además, se encontró una correlación positiva y significativa entre el uso del Assessment Center y el desarrollo organizacional, por lo tanto, la gestión del talento humano juega un papel importante en la productividad institucional y la flexibilidad organizacional para enfrentar los desafíos modernos.

En cuanto a los procesos de talento humano, se encontró que todavía hay muchas Instituciones de Educación Superior ecuatorianas que practican la selección y evaluación tradicional, es decir, el proceso tiene un bajo grado de integración de medidas estratégicas sobre las competencias. Sin embargo, también se señaló un aumento en el interés por la adopción de herramientas nuevas y más efectivas para la institucionalización de habilidades, capacidades y gestión del potencial para el personal académico o administrativo.

Los resultados confirmaron que el Assessment Center contribuye a mejorar el liderazgo organizacional, la

toma de decisiones y el aprendizaje profesional, en línea con los objetivos institucionales. Además, a través de las aplicaciones de este concepto, se fomenta la formación de culturas organizacionales de innovación, aprendizaje continuo y sostenibilidad institucional. Desde un contexto estratégico, el análisis mostró que la gestión basada en competencias es particularmente importante para las Instituciones de Educación Superior en Ecuador, especialmente en el entorno de digitalización, competencia académica y modernización institucional.

A la luz de esto, el Assessment Center se presenta como un mecanismo para contribuir a promover la calidad institucional y mejorar las prácticas de gestión del sistema universitario con evaluaciones más objetivas y holísticas ajustadas a los requisitos contemporáneos del entorno educativo. Además, la investigación proporcionó un trasfondo científico empírico y específico al contexto ecuatoriano que puede contribuir al enriquecimiento del conocimiento académico de los procesos modernos de gestión del talento humano en la educación superior. Esto es especialmente significativo porque hay una escasez de producción de investigación nacional dedicada al assessment center y al desarrollo universitario.

Se afirma que las Instituciones de Educación Superior necesitan fortalecer estrategias organizacionales orientadas hacia: pruebas basadas en competencias; capacitación continua en desempeño; liderazgo proactivo; innovación institucional; transformación digital de la gestión humana. Estas prácticas ayudan a desarrollar universidades más efectivas, competitivas y sostenibles, y capaces de responder bien a los desafíos académicos y organizacionales del siglo XXI que enfrentamos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Al-Naemi, A.-A. S., & Botella-Carrubi, D. (2026). The challenges of applying predictive analytics and knowledge for decision-making in talent management. *Journal of Innovation & Knowledge*, 17, 101044. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jik.2026.101044>
- Andrade, J. R. (2026). Human Resources Development. In V. Ratten (Ed.), *International Encyclopedia of Business Management (First Edition)* (pp. 673-676). Oxford: Academic Press.
- Bravo Acosta, O., Cabanilla Guerra, M., Franco Pombo, M., & Aroca Jácome, R. (2021). Cultura organizacional, situación de aula y desarrollo de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil-Ecuador. *Revista De Ciencias Sociales*, 27, 441-454. <https://doi.org/10.31876/racs.v27i.37018>
- Crespo Crespo, W. B., & Serrano-Moreno, M. S. (2022). Factores de clima organizacional en una institución de educación superior en Cuenca, Ecuador: Organizational climate factors in higher education institutions of Cuenca, Ecuador. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 9(5), 24-47. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.95.703>
- Dutta, D., & Adsule, R. (2026). Machines/humans agentic impacts on recruitment and selection practices across organizational contexts. *Personnel Review*, 55(1), 214-239. doi: <https://doi.org/10.1108/PR-01-2025-0079>
- Hu, J. (2026). Integrating Three-Wide Education into HRM for talent development in Chinese enterprises. *Acta Psychologica*, 265, 106566. doi: <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2026.106566>
- Huang, B. E., Kang, H., Zur, E., & Liang, L. H. (2026). Humanistic human resource management for digital transformation: Addressing the challenges of AI advancement in the workplace. *Human Resource Management Review*, 36(3), 101151. doi: <https://doi.org/10.1016/j.hrnr.2026.101151>
- Hussain, S., Soni, G., Shekhar, & Sharma, S. (2026). Workforce readiness: industry insights on building future-ready talent for hospitality. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 18(1), 83-103. doi: <https://doi.org/10.1108/WHATT-12-2025-0302>
- Jones, K. D., Kwon, S., Choi, I., & Kimble, L. P. (2026). Strategic faculty recruitment and development in a research-intensive school of nursing: A case for a mission-driven, human-centered approach. *Journal of Professional Nursing*, 64, 132-138. doi: <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2026.03.004>
- Li, Y., Omar, M. K., Harithuddin, A. S. M., & Hassan, N. C. (2026). Aligning AI talent competencies with employer expectations: Graduate readiness in Guangzhou's private sector. *Sustainable Futures*, 11, 101820. doi: <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2026.101820>
- Liechti, N., & Sesé, A. (2026). Teachers' talent management in Spain. *Revista de Psicodidáctica (English ed.)*, 31(1), 500175. doi: <https://doi.org/10.1016/j.psicoe.2025.500175>
- Lu, C. A., & Li, J. (2026). From foundation funding to academic capitalism: Organizational strategies for interdisciplinary sustainability. *International Journal of Educational Development*, 121, 103518. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2026.103518>
- Maldonado Mera, Betzabé del Rosario and Rodríguez Caiza, Mario Gonzalo and Guananga Quishpe, Luis Armando,

Hacia Un Nuevo Enfoque Para La Gestión Del Talento Humano En El Ámbito Universitario (A New Approach to the Management of Human Talent in the University Scope) (2018). *Revista Global de Negocios*, v. 6 (4) p. 89-103, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3132023>

Nayak, P. B., & Jagadeeswari, I. U. (2026). Organizational performance optimization: An AI-enabled framework for employee compensation and benefits management. *Research in Globalization*, 12, 100328. doi: <https://doi.org/10.1016/j.resglo.2025.100328>

Ogara, U., Ibeke, E., Ezenkwu, C. P., & Burnett, S. (2026). A bibliometric review of human-centric digital transformation: Technology, people and organisations in digital business environments. *Sustainable Futures*, 11, 101911. doi: <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2026.101911>

Olmedo Pérez, L. F. (2026). Evaluación del sistema de gestión institucional de un instituto superior tecnológico del Ecuador, 2024. *SATHIRI*, 21(1), 48-68. <https://doi.org/10.32645/13906925.1443>

Olmedo-Pérez, L. F., Benavides-Vera, P., & Durán-Lucio, A. F. (2024). Evaluación de impacto del proceso de docencia e investigación en el Hospital General Docente de Calderón Quito-Ecuador. *Cátedra*, 7(2), 103–121. <https://doi.org/10.29166/catedra.v7i2.6084>

Rambay Tobar, M. G., San Miguel Casanova, E. R., & Duque Oliva, E. J. (2017). Análisis Comparativo del Clima Organizacional en Dos Instituciones Particulares de Educación Superior en Ecuador. *PODIUM*, 79–100. Recuperado a partir de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/78>

Ramón-Poma, G. M., Cordero-Guzmán, D. M., & Jaramillo-Calle, C. Y. (2024). Capital intelectual y su impacto en las Instituciones de Educación Superior ecuatorianas. *Revista De Ciencias Sociales*, 30, 71-92. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i.42249>

Rojas Maldonado, Y. C., & Camargo Cordero, D. A. (2025). Gestión del Talento Humano en las instituciones de Educación Básica: Enfoques estratégicos para el siglo XXI. *Revista Temario Científico*, 5(2), 1–16. <https://doi.org/10.47212/rtcAlinin.3.225.9>

Romero, S. D. C., & Ortega, C. G. T. (2026). Aplicación de modelos de gestión empresarial en instituciones educativas: aportes a la calidad institucional y a la toma de decisiones estratégicas. (2026). *Sinergia Académica*, 9(4), 91-117. <https://doi.org/10.51736/sa1017>

Sakvand, N., Vazife, Z., Keshtegar, A., & Ghasemi, M. (2026). A good governance-driven talent management model: Contextual, strategic, and intervening factors for enhancing organizational efficiency. *Social Sciences & Humanities Open*, 13, 102403. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.102403>

Sanmartin Vargas, Karla Yecenia (2025); "Mapeo de procesos de evaluación del desempeño y capacitación de gestión del talento humano: el caso de una institución de educación superior de la zona 3" UTC. Latacunga. 105 p. <https://repositorio.utc.edu.ec/handle/123456789/14714>

Simwanza, A. (2026). Sports activities toward sports talent development: Do the perceptions of school administrators, teachers and students matter? *Social Sciences & Humanities Open*, 13, 102383. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.102383>

Vizcaíno Moreano, D. C., & Suárez Pérez, J. C. (2026). Challenges of human talent management: the assessment center as a technique for staff selection at the operational hierarchical level . *Ciencia Digital*, 10(1), 61-80. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v10i1.3613>

Wang, C. (2026). Resourceful and resilient: Linking human resource quality and organizational resilience. *Finance Research Letters*, 96, 109555. doi: <https://doi.org/10.1016/j.frl.2026.109555>

Wang, J., Li, X., Feng, Z., & Chen, X. (2026). Can sustainable practices lead to talent sustainability? The critical role of green exhibition internships. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 38, 100607. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2026.100607>

Wu, M., Zhou, J., Ho, H.-W., & Zhang, Y. (2026). Post-internship career choice under organizational understanding, corporate social responsibility: The moderating role of resort image. *The International Journal of Management Education*, 24(2), 101362. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2026.101362>

Wu, Q., Chen, L., Chen, M., & Huang, Y. (2026). Exploring the impact of artificial intelligence on business talent development in higher education:A systematic literature review and research agenda. *The International Journal of Management Education*, 24(1), 101287. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2025.101287>

Zhang, C. (2026). Analysis of the Impact of the Integration Model of Teacher Education and Modern Training on Grassroots Traditional Chinese Medicine Talents. *International Journal of Healthcare Information Systems and Informatics*, 21(1). doi: <https://doi.org/10.4018/IJHISI.406735>



Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Declaración de responsabilidad de autoría

Los autores del manuscrito señalado, DECLARAMOS que hemos contribuido directamente a su contenido intelectual, así como a la génesis y análisis de sus datos; por lo cual, estamos en condiciones de hacernos públicamente responsable de él y aceptamos que sus nombres figuren en la lista de autores en el orden indicado. Además, hemos cumplido los requisitos éticos de la publicación mencionada, habiendo consultado la Declaración de Ética y mala praxis en la publicación.

Verónica Isabel Muñoz Anchundia, Kevin Arnold Garcia Ortega, Laura Isabel López Mera y Nancy Paola Carreño Arteaga: Proceso de revisión de literatura y redacción del artículo.