



Categoría: Education, Teaching, Learning and Assessment

ORIGINAL

Digital Transformation and Resilience in Higher Education: Impact on Strategic Management and Human Talent in Ecuador

Transformación Digital y Resiliencia en la Educación Superior: Impacto en la Gestión Estratégica y el Talento Humano en Ecuador

Liliana Elizabeth González Garcés¹  , Edwin Javier Santamaría Freire¹  , Edwin César Santamaría Díaz¹  ,
Sonia de los Ángeles López Pérez¹  

¹Universidad Técnica de Ambato, Ambato-Ecuador.

Citar como: González Garcés LE, Santamaría Freire EJ, Santamaría Díaz EC, López Pérez S de los Ángeles. Digital Transformation and Resilience in Higher Education: Impact on Strategic Management and Human Talent in Ecuador. Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias. 2024; 3:811. <https://doi.org/10.56294/sctconf2024811>

Enviado: 18-01-2024

Revisado: 26-03-2024

Aceptado: 29-05-2024

Publicado: 30-05-2024

Editor: Dr. William Castillo-González 

ABSTRACT

Digitalization and organizational resilience emerge as crucial elements for institutional sustainability and success. This study aims to determine how these variables influence strategic management and human talent in the post-pandemic context. A quantitative, descriptive, and non-experimental approach was adopted. A representative sample of 31 career coordinators from the Technical University of Ambato was selected. A 17-item questionnaire was used to collect data on strategic management, digitalization, organizational resilience, and human talent management. The data were analyzed using SPSS software, version 18, applying descriptive analysis and Pearson's correlation coefficient. Digital tools such as Moodle, Zoom, and Google Workspace were effective for educational continuity, though they presented challenges related to technological infrastructure and staff training. The implementation of resilience strategies, such as crisis committees and contingency plans, was crucial for maintaining operational continuity. A moderate positive correlation (0,644) was found between strategic management and human talent, highlighting the importance of these factors in institutional performance. It was concluded that digitalization and organizational resilience are essential for strategic management in Ecuadorian higher education institutions in the post-COVID-19 context. Investing in technological infrastructure and continuous training programs for staff is fundamental. The adoption of best international practices can enhance the response capacity and global competitiveness of Ecuadorian universities.

Keywords: Digitalization; Organizational Resilience; Educational Institutions; Ecuador.

RESUMEN

La digitalización y la resiliencia organizacional emergen como elementos cruciales para la sostenibilidad y el éxito institucional. Este estudio busca determinar cómo estas variables influyen en la gestión estratégica y el talento humano en el contexto pospandémico. Se adoptó un enfoque cuantitativo, descriptivo y no experimental. Se seleccionó una muestra representativa de 31 coordinadores de carrera de la Universidad Técnica de Ambato. Se utilizó un cuestionario de 17 ítems para recolectar datos sobre la gestión estratégica, la digitalización, la resiliencia organizacional y la gestión del talento humano. Los datos fueron analizados con el software SPSS, versión 18, aplicando análisis descriptivos y el coeficiente de correlación de Pearson. Las herramientas digitales como Moodle, Zoom y Google Workspace fueron efectivas para la continuidad educativa, aunque presentaron desafíos relacionados con la infraestructura tecnológica y la capacitación del personal. La implementación de estrategias de resiliencia, como comités de crisis y planes de contingencia,

fue crucial para mantener la continuidad operativa. Se encontró una correlación positiva moderada (0,644) entre la gestión estratégica y el talento humano, destacando la importancia de estos factores en el desempeño institucional. Se concluyó que la digitalización y la resiliencia organizacional son esenciales para la gestión estratégica en las Instituciones de Educación Superior ecuatorianas pos-COVID-19. Es fundamental invertir en infraestructura tecnológica y programas de capacitación continua para el personal. La adopción de mejores prácticas internacionales puede fortalecer la capacidad de respuesta y la competitividad global de las universidades ecuatorianas.

Palabras clave: Digitalización; Resiliencia Organizacional; Instituciones Educativas; Ecuador.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, las Instituciones de Educación Superior (IES) en Ecuador han enfrentado numerosos desafíos debido a la pandemia de COVID-19, lo que ha puesto a prueba su capacidad de adaptación y resiliencia. Este contexto ha resaltado la importancia de la gestión estratégica y del talento humano como factores clave para la sostenibilidad y el éxito de estas instituciones. La educación y los contornos del futuro están inseparablemente entrelazados. Hacer realidad el derecho a una educación de calidad y al aprendizaje permanente fortalece el potencial transformador de la educación para apoyar un planeta más saludable y un futuro más sostenible.⁽¹⁾

En particular, la digitalización y la resiliencia organizacional han emergido como elementos cruciales en la respuesta a la crisis y en la preparación para futuros desafíos. La digitalización ha transformado significativamente la manera en que las IES operan, enseñan y gestionan sus recursos.^(2,3,4,5,6,7) Herramientas digitales como los sistemas de gestión del aprendizaje (LMS), las plataformas de videoconferencia y las aplicaciones de colaboración en línea han permitido la continuidad educativa en un entorno virtual. Según ⁽⁸⁾, se comprobó la validez de estas estrategias como el aula invertida porque permitió a los estudiantes ser más autodidactas (aprendizaje independiente) durante la pandemia. Sin embargo, la rápida adopción de estas tecnologías también ha planteado desafíos en términos de infraestructura, capacitación y adaptación tanto para el personal académico como para los estudiantes.

Por otro lado, la resiliencia organizacional se ha convertido en una capacidad indispensable para las IES. La capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios y de recuperarse de las adversidades es vital para mantener la estabilidad operativa y educativa. Las estrategias de resiliencia, como la creación de comités de crisis, la implementación de planes de contingencia y la inversión en infraestructuras tecnológicas, han sido esenciales para enfrentar la pandemia y asegurar la continuidad de las actividades institucionales para evitar mala experiencias en los estudiantes.^(2,9,10) Se ha comprobado que los estudiantes con experiencias escolares negativas exhiben conductas de ausentismo escolar, muestran síntomas depresivos, recurren a formas no saludables como el uso de sustancias.⁽¹¹⁾

En relación con la justificación de la investigación, las instituciones de educación superior del Ecuador se enfrentan a un escenario de evaluación considerando el contexto de las continuas reformas, por tal razón los resultados de la investigación contribuyen en identificar los elementos claves de la gestión estratégica para lograr ventajas competitivas que transformen la gestión en la educación, y su diagnóstico ayuda a la creación de estrategias que permiten maximizar la calidad con el apoyo de los directivos como actores educativos.

De igual forma, la información es de utilidad no únicamente para el sector objeto de estudio, también aporta con datos a Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, así como a las instituciones estatales y académicas quienes son coprotagonistas en la generación de políticas.

Por su parte, en relación con el aspecto metodológico, los métodos y las técnicas de recolección de datos servirán de guía para otras investigaciones relacionadas con las variables de estudio en tiempos de pandemia y pospandemia a fin de replicar resultados.

Este estudio tiene como objetivo general determinar cómo la digitalización y la resiliencia organizacional influyen en la gestión estratégica y papel del talento humano en las instituciones de educación superior ecuatorianas en el contexto pospandémico. A través de este enfoque, se espera proporcionar una visión integral de las estrategias actuales y futuras que pueden ayudar a las IES ecuatorianas a adaptarse a un entorno cada vez más digital y resiliente.

MÉTODO

El enfoque metodológico de la investigación es cuantitativo, dado que busca analizar y medir de manera objetiva el impacto de la digitalización y la resiliencia organizacional en la gestión estratégica y el talento humano en las IES ecuatorianas en el contexto pospandémico.

Diseño de la Investigación

El estudio adoptó un diseño descriptivo y no experimental. La investigación descriptiva se utilizó para especificar las propiedades y características de los fenómenos estudiados, es decir, la gestión estratégica, la digitalización, la resiliencia organizacional y el talento humano. El diseño no experimental implica que las variables no fueron manipuladas; en lugar de ello, se observan tal como se presentan en el entorno natural.

Población y muestra

La población del estudio estuvo compuesta por coordinadores de carrera de la Universidad Técnica de Ambato, seleccionando una muestra representativa de 31 coordinadores. Estos participantes fueron elegidos debido a su rol crítico en la implementación y evaluación de estrategias dentro de la institución, lo que proporciona una perspectiva integral de los aspectos estudiados.

Instrumento de Recolección de Datos

Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario estructurado de 17 ítems, diseñado para medir las percepciones y experiencias de los coordinadores respecto a la gestión estratégica, la digitalización, la resiliencia organizacional y la gestión del talento humano. El cuestionario incluía preguntas de selección múltiple y escala Likert, lo que permitió recoger datos cuantitativos precisos. El cuestionario fue validado por un panel de cinco expertos en el campo de la educación superior y la gestión organizacional. Se realizó una prueba piloto con una muestra pequeña de coordinadores de otras instituciones para asegurar la claridad y relevancia de las preguntas. El coeficiente de confiabilidad KR_{20} obtenido fue de 0,96, indicando una alta consistencia interna del instrumento.

Procedimiento

El cuestionario se administró de manera presencial y en línea, asegurando la participación de todos los coordinadores seleccionados. La administración del cuestionario se realizó en un periodo de dos semanas, garantizando un tiempo adecuado para la respuesta y la recopilación de datos.

Análisis de Datos

Los datos recopilados fueron analizados utilizando el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versión 18. Se realizaron análisis descriptivos para resumir las características básicas de los datos y se emplearon técnicas inferenciales para explorar relaciones y diferencias significativas entre las variables estudiadas. El coeficiente de correlación de Pearson se utilizó para determinar la relación entre la digitalización, la resiliencia organizacional, la gestión estratégica y la gestión del talento humano. Además, se realizaron análisis de varianza (ANOVA) para identificar diferencias significativas entre distintos grupos dentro de la muestra.

Consideraciones éticas

Se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes antes de la administración del cuestionario, asegurando la confidencialidad y el anonimato de las respuestas. El estudio cumplió con los principios éticos establecidos para la investigación en ciencias sociales, garantizando el respeto y la protección de los derechos de los participantes.

Limitaciones: Una limitación del estudio es que se centró en una sola institución de educación superior, lo que puede afectar la generalización de los resultados a otras universidades en Ecuador. Además, el diseño no experimental no permite establecer relaciones causales definitivas entre las variables, aunque proporciona una base sólida para futuras investigaciones experimentales.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Fase 1. Incidencia del talento humano en el comportamiento de la gestión estratégica universitaria en el entorno de la Covid-19

Acorde a lo expuesto en la literatura consultada las estrategias de resiliencia deben integrarse aplicando una correcta gestión organizacional. Para lo cual se debe tomar en consideración los elementos de la tabla 1.

Etapas	Elementos
Formulación de estrategias	Misión y visión Evaluación interna y externa Elección de estrategia

Implementación de estrategias	Políticas Recursos Estructura organizacional Liderazgo
Evaluación de estrategias	Revisión interna y externa Evaluación del desempeño Acciones correctivas
Fuente: Elaboración propia a partir de ^(12,13)	

Como se expone, toda la ejecución de la gestión estratégica se centra en la formulación de estrategias. Por tanto, fue necesario determinar la situación actual en el instituto en cuestión.

Para lo cual se aplicó una encuesta donde se definieron como las hipótesis a comprobar las siguientes:

- Hipótesis nula: La gestión estratégica no incide en el talento humano en el entorno universitario ecuatoriano
- Hipótesis alternativa: La gestión estratégica incide en el talento humano en el entorno universitario ecuatoriano

Para determinar la correlación entre las variables de estudio, se determinó el coeficiente de Pearson. Considerando los datos obtenidos, mediante la aplicación del instrumento y tomando como base el referente teórico en la figura 1 a continuación, se identifican los elementos claves de la gestión estratégica en el entorno universitario ecuatoriano, determinando la presencia de pocos factores asociados a una adecuada gestión estratégica en la Institución de Educación Superior estudiada y predominando aquellos referidos a la etapa de formulación.

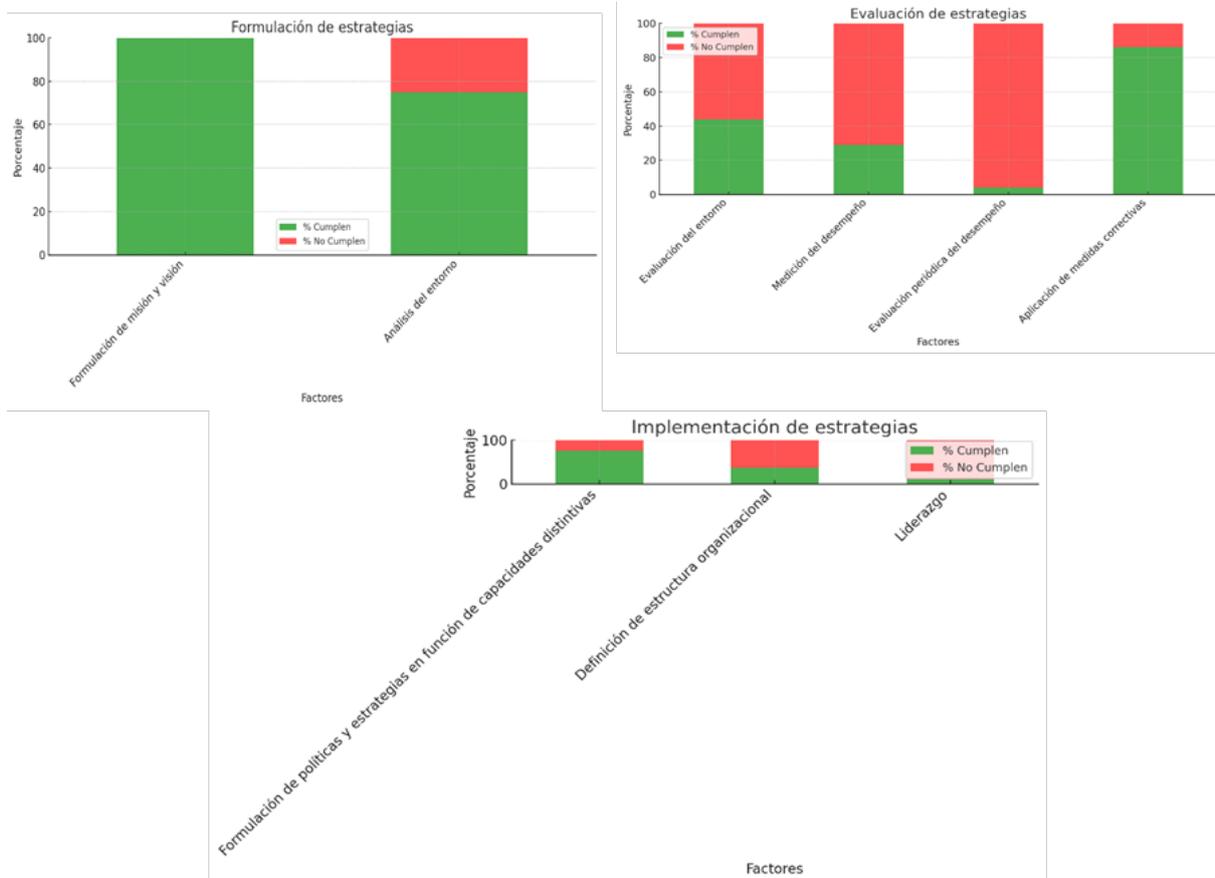


Figura 1. Elementos de la gestión estratégica en la Institución de Educación Superior

- **Formulación de Estrategias:** Este gráfico muestra cómo las coordinaciones cumplen con la formulación de misión y visión al 100 %, mientras que el análisis del entorno tiene un 75 % de cumplimiento.
- **Implementación de Estrategias:** En esta etapa, la formulación de políticas y estrategias tiene un cumplimiento del 76 %, pero el liderazgo muestra un bajo cumplimiento del 10 %, lo cual es un área crítica para mejorar.
- **Evaluación de Estrategias:** Aquí se observa que la evaluación periódica del desempeño tiene el

menor cumplimiento, solo un 4 %, mientras que la aplicación de medidas correctivas tiene un alto cumplimiento del 86 %.

En relación con los factores del talento humano se muestran aquellos elementos presentes en la Institución de Educación Superior determinando mayor presencia en los factores internos que externos.

Tabla 2. Factores del talento humano en la Institución de Educación Superior

Clasificación	Factores	% Coordinadores que cumplen	% Coordinadores que no cumplen
Internos	Personal con capacitación técnica	85	15
	Ausencia de accidentes laborales	89	11
	Enfermedades laborales	92	8
	Recursos en capacitación	5	95
	Ausencia de retrabajos	20	80
Externos	Efectividad de programas en los Planes de la Nación	10	90
	Asistencia técnica y consultoría	68	32
	Participación en programas gubernamentales de capacitación	25	75

Al analizar los resultados expuestos se determinan los elementos de la gestión organizacional afectados por la pandemia del COVID-19 considerando un porcentaje igual o mayor al 70 % de las coordinaciones que no cumplen lo establecido; se evidencia que con la velocidad del cambio en tiempos de pandemia la Institución de Educación Superior no incorporan estrategias estructuradas o que las minimizan erróneamente, observando más elementos ausentes en la etapa de evaluación de estrategias, así como en los elementos internos del talento humano.

Tabla 3. Elementos afectados en la Institución de Educación Superior por la pandemia

Etapas	Factores	% Coordinaciones que cumplen	% Coordinaciones que no cumplen
Implementación	Liderazgo	10	90
	Medición del desempeño	29	71
Evaluación	Evaluación periódica del desempeño	4	96
	Recursos en capacitación	5	95
Interno	Ausencia de retrabajos	20	80
	Efectividad de programas en los planes de la Nación	10	90
	Participación en programas gubernamentales de capacitación	25	75
Externo			

En relación con la correlación entre la variable gestión estratégica y talento humano, se observa que existe una correlación positiva al obtener un resultado de 0,644; si los parámetros de referencia se encuentran en un rango de 0,50 a 0,74, se determina que la correlación es positiva moderada.

La correlación de Pearson, que es de 0,644. Este valor indica una relación positiva moderada entre “Talento Humano” y “Gestión Estratégica”. En términos estadísticos, una correlación de 0,644 sugiere que a medida que una variable aumenta, la otra también tiende a aumentar, pero no de manera perfecta.

Significancia (Sig. bilateral) de 0,000. Este es un valor p-valor que indica que la correlación observada es estadísticamente significativa, lo que significa que es muy poco probable que esta correlación se deba al azar. En el contexto de la investigación, un p-valor inferior a 0,05 (comúnmente aceptado como umbral para significancia) confirma la relevancia del hallazgo.

Número de Observaciones (N): el número total de observaciones para este análisis es de 31. Este es el tamaño de la muestra sobre el cual se basa el cálculo de la correlación.

Se presenta además un nivel medio de correlación (0,5), utilizado aquí como un punto de referencia visual para contextualizar la correlación de 0,644. La correlación obtenida está por encima de esta línea, destacando su fuerza moderada.

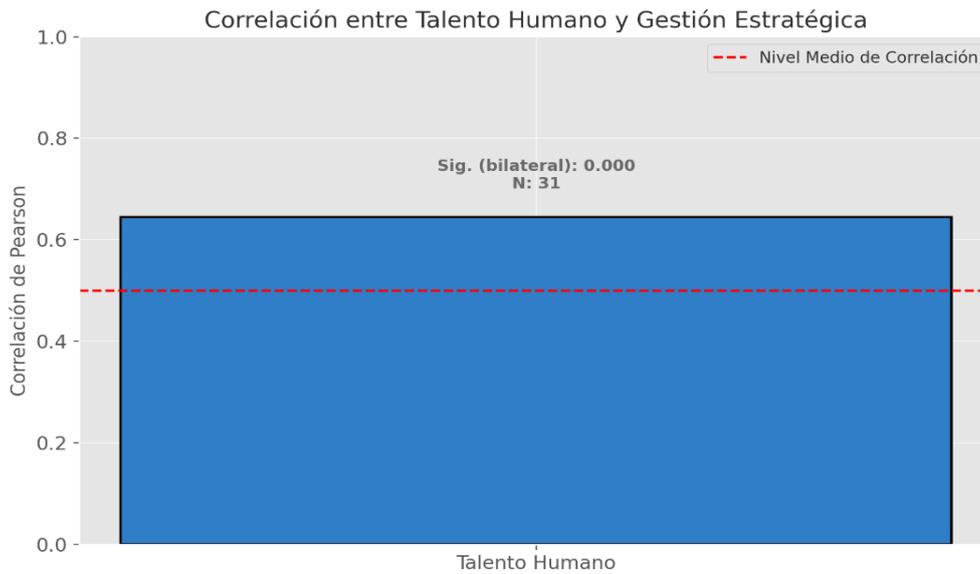


Figura 2. Correlación gestión estratégica y talento humano

Al analizar los factores claves de la gestión estratégica se observa que los mismos están ausentes en las fases de implementación y evaluación de estrategias, realidad que requiere de liderazgo como una de las fuerzas vinculantes del proceso de cambio; criterio que coinciden con los aportes de ^(12,13), quienes afirman que aquellas organizaciones que aplican insumos de la gestión estratégica son más eficientes.

Respecto a la correlación entre la variable gestión estratégica y talento humano, los resultados establecen que existe una correlación positiva moderada, es decir a medida que se incrementa los factores claves de la gestión, se incrementa la gestión del talento humano en la Institución de Educación Superior ecuatoriana, mientras que cuando disminuyen los factores claves de la gestión también disminuye la gestión del talento humano, preposición que coincide con la investigación realizada por ⁽¹⁴⁾ quien afirma que existe una correlación positiva alta entre la gestión estratégica y talento humano, concluyendo que aquellas organizaciones que agregan valor a las estrategias obtienen resultados positivos como mayor compromiso y motivación.

Fase 2. Análisis de la resiliencia universitaria, adaptación digital y el talento humano

La resiliencia universitaria se evidenció principalmente con la adopción y la generalización de la digitalización a nivel operativo de la gestión estratégica de la institución educativa mediante. Siendo las herramientas digitales imprescindibles para la continuidad educativa y operativa. Durante la realización del estudio se comprobó que, aunque estas herramientas han demostrado ser efectivas, los desafíos relacionados con la infraestructura tecnológica y la capacitación del personal subrayan la necesidad de inversiones continuas y el desarrollo de capacidades como se expone en la tabla 4.

Tabla 4. Herramientas digitales más utilizadas: su efectividad y desafíos

Herramientas digitales más utilizadas	Descripción	Implementación	Efectividad	Desafíos
Sistemas de Gestión del Aprendizaje (LMS): Moodle	Es una plataforma de gestión del aprendizaje de código abierto. Permite la creación de cursos en línea, la administración de contenidos educativos y la interacción entre estudiantes y docentes.	Se adoptó como la plataforma principal para la entrega de contenidos educativos y la gestión de cursos en línea. La mayoría de los coordinadores encuestados reportaron una transición efectiva, aunque señalaron la necesidad de mejorar la capacitación continua y el soporte técnico para docentes y estudiantes.	Su adopción ha sido efectiva para mantener la continuidad educativa durante la pandemia. Permite a los docentes subir materiales de estudio, asignar tareas, realizar evaluaciones en línea y fomentar la colaboración entre estudiantes a través de foros y actividades grupales.	Infraestructura Tecnológica: La efectividad de Moodle depende en gran medida de la infraestructura tecnológica disponible. En algunas instituciones, la falta de servidores robustos y una conexión a internet estable ha limitado su uso óptimo. Capacitación del Personal: Aunque Moodle ofrece numerosas funcionalidades, su uso efectivo requiere capacitación. Muchos docentes y administradores han tenido que aprender a utilizar la plataforma de manera eficiente, lo que ha generado una carga adicional durante la transición.

Plataformas de Videoconferencia: Zoom y Microsoft Teams	Zoom y Microsoft Teams son plataformas de videoconferencia que permiten la realización de clases en línea, reuniones y seminarios web. Ofrecen funcionalidades como compartir pantalla, grabación de sesiones y salas de grupos pequeños.	Estas plataformas han sido esenciales para la enseñanza en línea durante la pandemia. Se utilizaron para realizar clases sincrónicas y mantener la interacción en tiempo real entre estudiantes y docentes.	Han sido efectivas para replicar la experiencia de una clase presencial, permitiendo la participación activa de los estudiantes y el seguimiento cercano por parte de los docentes.	Infraestructura Tecnológica: Al igual que con los LMS, la efectividad de las plataformas de videoconferencia depende de una buena conexión a internet. Estudiantes y docentes en áreas con conectividad limitada han enfrentado dificultades para participar plenamente en las clases en línea. Capacitación del Personal: Muchos docentes no estaban familiarizados con estas plataformas antes de la pandemia. La necesidad de aprender rápidamente cómo utilizar estas herramientas ha sido un desafío adicional.
Herramientas de Colaboración en Línea: Google Workspace	Google Workspace es un conjunto de herramientas de productividad y colaboración en línea que incluye Google Docs, Google Sheets, Google Drive y Google Meet, entre otros.	Se adoptaron para facilitar la colaboración entre estudiantes y docentes además para clases en línea y reuniones.	Estas herramientas han mejorado la colaboración y la eficiencia en la gestión de tareas y proyectos. Permiten el trabajo en documentos compartidos en tiempo real, lo que facilita la coordinación y la cooperación.	Capacitación del Personal: La adopción de Google Workspace ha requerido que tanto estudiantes como docentes aprendan a utilizar estas herramientas de manera efectiva. La falta de familiaridad inicial con estas aplicaciones ha sido un obstáculo para algunos. Problemas de Seguridad y Privacidad: Con el aumento del uso de herramientas en línea, las preocupaciones sobre la seguridad de los datos y la privacidad también aumentó.

A partir de lo cual se trabajó en los desafíos donde se pudo comprobar que el talento humano fue el recurso indispensable a desarrollar para lograr que la institución de por sí demuestra su capacidad de adaptación a la educación a distancia. Se pudo conocer que la mayoría de los coordinadores de carrera encuestados reportaron una transición rápida y efectiva desde la educación presencial a la modalidad en línea:

- Se organizaron programas de capacitación intensiva para docentes en el uso de herramientas digitales y metodologías de enseñanza en línea. Se establecieron equipos de soporte técnico para asistir a docentes y estudiantes con problemas técnicos, aunque la demanda de soporte ha superado la capacidad en algunos casos.
- Flexibilidad académica: se adoptaron políticas de flexibilidad académica, permitiendo a los estudiantes adaptarse al nuevo entorno de aprendizaje sin comprometer su rendimiento académico.

De este aspecto se puede concluir que la rápida adaptación a la educación a distancia destaca la resiliencia de las universidades, a través de la preparación del talento humano para enfrentar los retos que trae consigo este avance mediante estrategias de resiliencia. Las estrategias de resiliencia implementadas incluyen la creación de comités de crisis, la elaboración de planes de contingencia y la inversión en infraestructuras tecnológicas. Estas medidas han sido cruciales para gestionar la respuesta inmediata a la crisis y planificar a largo plazo. Los datos muestran que las estrategias de resiliencia han sido efectivas en mantener la continuidad operativa y educativa.

Para su ejecución y evaluación de estrategias, toma vital importancia lo que respecta a la medición del desempeño y la aplicación de medidas correctivas con respecto al recurso talento humano ya que es el encargado de hacer cumplir lo pactado de la forma que se concibió. Por tanto, resulta un elemento vital dentro de los recursos a manejar dentro la institución educativa. De ahí que se deriven estrategias de gestión del talento humano con programas de Capacitación y Desarrollo Profesional. En este aspecto se identificaron áreas de mejora en términos de recursos disponibles y apoyo institucional para el desarrollo profesional continuo.

CONCLUSIONES

El estudio demuestra que la digitalización y la resiliencia organizacional son componentes esenciales de la gestión estratégica en las instituciones de educación superior ecuatorianas en el contexto pospandémico. La adopción de herramientas digitales y la implementación de estrategias de resiliencia han permitido a las universidades mantener la continuidad educativa y operativa. Sin embargo, para maximizar la efectividad, es crucial abordar los desafíos relacionados más que con la infraestructura tecnológica, es crucial la capacitación continua del personal.

El desarrollo del talento humano es fundamental para la efectividad de la gestión estratégica. Las universidades deben invertir en programas de capacitación y desarrollo profesional continuo para garantizar que el personal esté equipado para enfrentar los desafíos actuales y futuros. La correlación positiva entre la gestión estratégica y el talento humano subraya la importancia de integrar el desarrollo del talento humano en las estrategias organizacionales.

Las instituciones de educación superior ecuatorianas pueden beneficiarse de la adopción de mejores prácticas internacionales en gestión estratégica, digitalización y resiliencia. La adaptación de estas prácticas al contexto local permitirá a las universidades fortalecer su capacidad de respuesta y su competitividad a nivel global.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Benavot A, Williams JH, Naidoo J. Should we not be educating for resilience? Leveraging SDG 4 in times of crisis. *International Journal of Educational Development*. 2024;104:102929.
2. Hilario JDS, Villavicencios NV, Merino EP, Céspedes BDH, Moreno TME. Enseñanza virtual y mejora de conocimiento en prevención del Covid-19 en niños de educación básica regular. *Universidad y Sociedad*. 2022;14(1):275-84.
3. Higuera Garavito JR. Planificación del desarrollo sostenible y recuperación postpandemia con perspectiva de derechos en América Latina [Trabajo para la obtención del título de Magister en Derecho Administrativo]: Facultad de Derecho. Universidad Santo Tomás; 2022.
4. Heredia-Corte KP, Nazareno-Cetre AN, Jaramillo-Paredes MF. Auditoría Forense como método de prevención de fraude en Estados Financieros. Caso microempresas del cantón Machala. *593 Digital Publisher CEIT*. 2022;7(2):184-95.
5. Beltrán Culqui VA, Llerena Gómez CA, Llerena Cepeda MdL. Knowledge about DM self-care of older adults in primary health care. *Neuroquantology*. 2022;20(13):148-55.
6. Acosta Mayorga C, Pampin Copa O, Pérez Padilla C, Acurio Padilla P. ESTUDIO ESTADÍSTICO SOBRE LA EFICACIA DE UNA ALTERNATIVA EDUCATIVA PARA ATENUAR LAS MANIFESTACIONES DEL BURNOUT EN PROFESORES UNIVERSITARIOS. *REVISTA INVESTIGACION OPERACIONAL*. 2022;43(3):392-9.
7. Viteri-Moya JR, Álvarez-Gómez GA, Viteri-Sánchez C, Leyva-Vázquez MY. El liderazgo sincrónico en la transformación de la educación superior. *Universidad y Sociedad*,. 2021;13:139-46.
8. Barrios TA, Rojas SL, Movilla JS, Ibáñez SFU, Taboada AH. Characterization Of Flipped Classroom Model in Higher Education: A Perception from Educational Resilience During Covid-19 Pandemic. *Procedia Computer Science*. 2022;203:575-82.
9. Morillo Cano JR, Villareal Ger MC, Alonzo Pico OM, Verónica Aveiga M. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA CORRELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE UNIVERSITARIO. *REVISTA INVESTIGACION OPERACIONAL*. 2022;43(3):382-91.
10. Lastra MG, Colombo M. La educación en tiempos de incertidumbre: un esfuerzo común de entendimiento. *Revista de Sociología de la Educación-RASE*. 2022;15(1):4-7.
11. Koçhan K, Aypay A. The effect of the resilience Psycho-Education program on 8th-grade students' resilience, school burnout, and school attachment levels. *Children and Youth Services Review*. 2024;156:107229.
12. D'Alessio F. El proceso estratégico Un enfoque de gerencia: Pearson Educación de México S.A de C.V; 2008.
13. David F. *Conceptos de Administración Estratégica*: Pearson Educación; 2013.
14. Saavedra J. Modelo para influir en la ejecución de la estrategia organizacional a través de la alineación y gestión estratégica del talento humano [Tesis doctoral. Dirección de Empresas y Sociología]: Universidad Extramadura; 2017.

FINANCIACIÓN

Los autores no recibieron financiación para el desarrollo de la presente investigación.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Liliana Elizabeth González Garcés, Edwin Javier Santamaría Freire, Edwin César Santamaría Díaz, Sonia de los Ángeles López Pérez.

Análisis formal: Liliana Elizabeth González Garcés, Edwin Javier Santamaría Freire, Edwin César Santamaría Díaz, Sonia de los Ángeles López Pérez.

Investigación: Liliana Elizabeth González Garcés, Edwin Javier Santamaría Freire, Edwin César Santamaría Díaz, Sonia de los Ángeles López Pérez.

Redacción - borrador original: Liliana Elizabeth González Garcés, Edwin Javier Santamaría Freire, Edwin César Santamaría Díaz, Sonia de los Ángeles López Pérez.

Redacción - revisión y edición: Liliana Elizabeth González Garcés, Edwin Javier Santamaría Freire, Edwin César Santamaría Díaz, Sonia de los Ángeles López Pérez.