



Universidad Pedagógica Experimental Libertador
Vicerrectorado de Investigación y Postgrado
Instituto Pedagógico “Rafael Alberto Escobar Lara”
Subdirección de Investigación y Postgrado

ROL EDUCATIVO DE LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN LA GENERACIÓN DE VALOR ACADÉMICO Y ORGANIZACIONAL

Autora: Ludy Amira Flórez Montañez

ludy.florez@uniminuto.edu

<https://orcid.org/0000-0001-5345-9710>

Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO

Cúcuta, Norte de Santander – Colombia

Autor: Brian Johan Bustos-Viviescas

brian.bustos.v@uniminuto.edu

<https://orcid.org/0000-0002-4720-9018>

Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO

Cúcuta, Norte de Santander – Colombia

Autor: Carlos Alberto Romero Cuestas

calbertoromero@ucundinamarca.edu.co

<https://orcid.org/0000-0002-6287-8711>

Universidad de Cundinamarca

Soacha, Cundinamarca – Colombia

PP. 309-322



ROL EDUCATIVO DE LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN LA GENERACIÓN DE VALOR ACADÉMICO Y ORGANIZACIONAL

Autora: Ludy Amira Flórez Montañez

ludy.florez@uniminuto.edu

<https://orcid.org/0000-0001-5345-9710>

Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO

Cúcuta, Norte de Santander – Colombia

Autor: Brian Johan Bustos-Viviescas

brian.bustos.v@uniminuto.edu

<https://orcid.org/0000-0002-4720-9018>

Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO

Cúcuta, Norte de Santander – Colombia

Autor: Carlos Alberto Romero Cuestas

calbertoromero@ucundinamarca.edu.co

<https://orcid.org/0000-0002-6287-8711>

Universidad de Cundinamarca

Soacha, Cundinamarca – Colombia

Recibido: Septiembre 2025

Aceptado: Diciembre 2025

Resumen

La gestión del talento humano representa un pilar fundamental en las universidades contemporáneas, determinando directamente su competitividad académica y excelencia institucional. Las estrategias implementadas requieren enfoques innovadores que integren desarrollo profesional, retención de talentos y cultura organizacional. Esta investigación examina metodologías actuales empleadas por instituciones superiores para maximizar su recurso más valioso: las personas. Se seleccionaron 21 artículos académicos (2010-2025), identificando elementos clave como fortalecimiento de entornos colaborativos, procesos de innovación y espacios formativos de calidad. Los resultados evidencian un crecimiento sistemático del capital humano, pero evidencia que persisten desafíos en políticas de retención, motivación, evaluación del desempeño y reconocimiento institucional. Se concluye que potenciar el talento universitario garantiza excelencia académica sostenible, contribuyendo al posicionamiento institucional. Es necesaria una articulación estratégica entre formación, bienestar laboral y objetivos institucionales para afrontar retos del entorno globalizado universitario.

Palabras clave: Capital humano, educación superior, gestión de recursos humanos, cultura organizacional.





EDUCATIONAL ROLE OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN GENERATING ACADEMIC AND ORGANIZATIONAL VALUE

Abstract

Human resource management represents a fundamental pillar in contemporary universities, directly determining their academic competitiveness and institutional excellence. Implemented strategies require innovative approaches that integrate professional development, talent retention, and organizational culture. This research examines current methodologies employed by higher education institutions to maximize their most valuable resource: people. Twenty-one academic articles (2010-2025) were selected, identifying key elements such as strengthening collaborative environments, innovation processes, and quality educational spaces. Results demonstrate systematic growth in human capital, but evidence shows persistent challenges in retention policies, motivation, performance evaluation, and institutional recognition. It is concluded that enhancing university talent ensures sustainable academic excellence, contributing to institutional positioning. Strategic alignment between training, workplace wellness, and institutional objectives is necessary to address challenges in the globalized university environment.

Key words: Human capital, higher education, human resource management, organizational culture.

Introducción

La concepción del capital humano en las organizaciones ha adquirido gran relevancia en el contexto actual, caracterizado por entornos altamente dinámicos, competitivos y orientados al conocimiento. Este protagonismo se explica por la contribución del capital humano a la generación de ventajas competitivas sostenibles, por medio de procesos de innovación estratégica, aprendizaje organizacional y capacidad de adaptación continua.

En este sentido, el capital humano se configura como una fuente activa de innovación, desarrollo y transformación organizacional, superando una visión tradicional que se reduce a un recurso operativo limitado a funciones y responsabilidad previamente asignadas (Srivastava y Das, 2015).



Bajo este enfoque, las organizaciones orientadas a la educación universitaria enfrentan el reto de fortalecer lineamientos institucionales y potenciar capacidades internas en ámbitos de formación e investigación, con el fin de aumentar la producción científica y la calidad del conocimiento que se genera. Este reto, resulta clave en el escenario donde la educación superior desempeña un papel estratégico en el desarrollo social, económico y científico, y que genera la excelencia académica convirtiéndose en un criterio clave de competitividad y legitimidad institucional (Millones-Gómez et al., 2021).

El capital humano representa, un escenario amplio y complejo para las organizaciones, al integrar dimensiones como habilidades, conocimientos, inteligencia, valores y experiencia, lo que genera desafíos para la gestión estratégica. En consecuencia, el capital humano debe orientarse a potenciar la calidad, eficiencia y alineación con los objetivos organizacionales, reconociendo el carácter dinámico y el impacto directo en el desempeño institucional (Kucharcikova et al., 2024; Santa et al., 2022).

Esto ha despertado un creciente interés a nivel académico en temas como el análisis del recurso humano y la administración integral del talento, generalmente en instituciones de educación superior, las cuales buscan mantener estándares de calidad y promover el desarrollo profesional y personal de sus trabajadores (Bonilla-Chaves y Palos-Sánchez, 2023).

En los últimos años, los procesos de transformación educativa, como la digitalización, internacionalización, acreditación y aseguramiento de calidad han intensificado la necesidad de contar con modelos de gestión de capital humano más estratégico y basado en evidencia. En este escenario, las instituciones de educación superior se enfrentan a presiones constantes para mejorar el desempeño académico, investigativo y administrativo, y a la par da respuesta a las demandas sociales y tecnológicas cada vez más complejas.

Estas dinámicas del entorno revelan la importancia de articular la gestión del talento humano con los objetivos de las instituciones, innovación pedagógica y producción



científica, consolidando al capital humano como un eje central para la sostenibilidad, competitividad y pertinencia de las organizaciones educativas en el contexto contemporáneo.

En este contexto, el presente artículo de revisión narrativa tiene como propósito analizar los principales enfoques y estrategias utilizados en la administración del talento humano desde una perspectiva estratégica, integrando la visión organizacional y educativa. De esta forma, se busca destacar la importancia de la gestión efectiva del talento humano para el desempeño de las instituciones, el fortalecimiento de investigación y consolidación de la excelencia académica en las instituciones de educación universitaria.

Metodología

El estudio se desarrolló bajo un enfoque metodológico de revisión narrativa, a través de la cual se expone la actualidad de un tema sin seguir un protocolo explícito sistemático en la selección de fuentes bibliográficas (Pardal – Refoyo, 2023). Por lo tanto, se busca sintetizar conceptos teóricos entorno a la gestión del capital humano en el sector organizacional e instituciones de educación superior. Para su desarrollo, se realizó una búsqueda en diferentes bases de datos académicas como Scopus, Web of Science, EBSCOhost, Semantic Scholar y Google Scholar. Para la búsqueda se usaron palabras clave como: *gestión del capital humano, recursos humanos, recursos humanos estratégicos, talento humano en educación superior, capital intelectual organizacional, ventaja competitiva*.

En el proceso de búsqueda y revisión se seleccionaron artículos con fechas de publicación entre 2010 y 2025, priorizando las revisiones sistemáticas, estudios empíricos y documentos teóricos con mayor citación y relevancia en el tema central. La inclusión de los artículos se dio por el nivel de pertinencia en relación a la temática central, el soporte metodológico y relevancia en los resultados. Finalmente se consolidó un total 21 artículos para la elaboración del presente manuscrito, los cuales se organizaron y analizaron



mediante la revisión y lectura crítica, identificando el núcleo del tema, y la agrupación y firmeza de los resultados entorno a la lógica del discurso.

Resultados

El capital humano como activo estratégico

El capital humano definido como el factor de producción más relevante en la organización actual, se ha considerado como un insumo valioso que supera los recursos financieros o tecnológicos, pero que a su vez no puede dársele un valor monetario que forme parte de los activos empresariales. Este capital conformado por una mezcla de habilidades, conocimientos técnicos, actitudes, talentos, competencias y valores intrínsecos de cada persona y que pueden ser utilizados al servicio de los objetivos organizacionales (Osibanjo et al., 2020; Srivastava y Das, 2015).

Por su característica intangible y amplia, se limita a una medición sencilla, sin embargo, el impacto directo en la productividad, innovación y rendimiento a nivel organizacional es ampliamente reconocido. El capital humano se reconoce y valora a través de un grupo de factores, entre los que se destacan los logros académicos, la salud física, mental y los resultados sociales, siendo esto fundamental para que el grupo humano alcance su máximo potencial y de esta manera contribuyan a la productividad económica de la sociedad y las organizaciones (Naicker et al., 2022). Por lo antes mencionado, su impacto es aún mayor, debido a que es influyente en la toma de decisiones, progreso social y economía a en general.

La teoría especializada y fundamenta afirma que la ventaja competitiva de las organizaciones no radica únicamente en los recursos físicos o tecnológicos, está actualmente, va más allá, teniendo una inferencia directa el nivel de formación, la motivación, liderazgo y compromiso de los recursos humanos (Peralta et al., 2016). En consecuencia, la gestión efectiva del recurso humano y su capital debe trascender enfoques administrativos tradicionales, creando un sistema de promoción de entornos

que valoren los continuos procesos de formación, la participación activa, así como la alineación estratégica entre las metas institucionales, los propósitos y necesidades individuales del trabajador, haciendo un particular énfasis en el reconocido salario emocional (Santa et al., 2022).

Gestión del talento y desarrollo organizacional

La gestión del talento juega un papel importante para la atracción, retención, desarrollo e incentivo de compromiso del personal (Musakuro, 2022). Esta permite que las organizaciones fortalezcan sus procesos de innovación, cultura organizacional y liderazgo orientado a la calidad. En las instituciones de educación superior lo antes mencionado se convierte en esencial para el posicionamiento nacional e internacional, atrayendo docentes altamente cualificados y brindándoles oportunidades para su desarrollo profesional al personal académico y administrativo (Shah et al., 2021).

Sin embargo, las estrategias que actualmente utilizan en las instituciones resultan ser ineficaces, por factores como: no involucran, no inspiran, ni garantizan la retención del talento, por ende, no se garantiza un mayor rendimiento académico, de hecho, el proceso de integración es lento para el nuevo trabajador, las actividades de gestión del talento no son priorizadas por los líderes institucionales, la rotación del personal es alta, siendo factores que evidencia la ineficacia de las estrategias (Chethana y Noronha, 2023). A pesar de la importancia para gestionar el talento, las instituciones deben generar estrategias para superar dichos obstáculos, optimizando los esfuerzos para la generación de trabajos más colaborativos y de apoyo.

La capacidad de gestión del talento se considera como una de las habilidades directivas más importantes para la economía del conocimiento (EOC). Además, el reconocimiento del talento se ha convertido en un factor esencial, frente a los cambios en el mercado laboral y la aparición de nuevos profesionales que demandan competencias puntuales (Pikuła, 2024). Por lo tanto, las instituciones actuales deben enfrentar los retos de la nueva era del conocimiento a través del talento.

Instituciones de educación superior y capital humano académico

Las universidades tienen dos roles principales en la dinámica del capital humano, en primer lugar, a través de los procesos formativos y de investigación, y, en segundo lugar, a través de la gestión de estructuras administrativas y académicas. Estos roles la obligan a diseñar estrategias que optimicen el uso del talento humano disponible, a la par que se promueve la formación de investigadores y profesionales altamente capacitados (Millones-Gómez et al., 2021).

Actualmente en la agenda global de sostenibilidad 2030, las instituciones tienen la obligación de adaptar nuevas metodologías frente a las dimensiones socioeconómicas y ambientales. Esto a consecuencia del entorno incierto de las sociedades donde las nuevas generaciones enfrente grandes desafíos frente a la sostenibilidad (García-Mogollón et al., 2023). Por lo tanto, las universidades deben responder con agilidad a estos desafíos globales, convirtiéndose en un reto para la adaptación de prácticas y programas de formación que estén alineados a las tendencias y necesidades del mercado emergente.

La gestión del talento es asociada con prácticas de calidad e innovación que estimulan el desarrollo de competencias, la toma de decisiones y la mejora continua de los procesos en las instituciones de educación superior (Mena y Devece, 2022). Al crear entornos laborales colaborativos, oportunidades de crecimiento y reconocimiento profesional, las universidades pueden crear comunidades académicas sostenibles y con alta capacidad de adaptación.

Dinámicas actuales de investigación y capital humano de educación superior

En los últimos años ha surgido un alto interés por la vinculación de los recursos humanos en la producción científica, en áreas específicas como la analítica de capital humano o la inteligencia organizacional aplicada al talento (Bonilla-Chaves y Palos-Sánchez, 2023). Esto busca conocer como las características del capital humano llegan a generar impacto en la calidad, cantidad y pertinencia de la investigación desarrollada, en



diferentes contextos latinoamericanos donde existen brechas en formación, financiamiento y apoyo institucional.

La gestión del talento humano orientada a la investigación requiere de estrategias que incentiven la participación de la investigación, la promoción de redes de colaboración y la asignación de recursos de formación avanzada. Pues bien, el desarrollo del capital humano debe considerarse como una condición imprescindible para el avance científico, la transferencia de conocimiento y la consolidación de ecosistemas académicos.

Las instituciones de educación superior tienen la obligación de mantenerse al día con la dinámica social, económica, política y ambiental, y adaptarse a la constante evolución de los problemas en estos ámbitos, además de la evolución tecnológica, y así dar respuesta de manera efectiva a las nuevas tendencias y necesidades de competencias específicas. Adicionalmente, deben considerar tener inversiones en diseño e implementación de procesos de perfeccionamiento docente, como también, mejora continua, reconociendo que los procesos requieren inversiones significativas con el fin de obtener resultados importantes en todos los aspectos (Maluenda, 2021).

Ahora bien, el reto que enfrentan las instituciones en relación a la implementación del capital humano, comprende la construcción de un relato que aporta a la cultura estratégica, eficiente y conectada al entorno (Maluenda, 2021). Un aspecto esencial para mejorar la gestión del recurso humano en las instituciones de educación superior es todo lo relacionado con el sistema de aseguramiento de la calidad docente, el cual debe centrarse en subsistemas como la estructura organizacional, sistemas de estándares, implementación de la construcción, monitoreo, evaluación y el feedback constructivo, con el fin de garantizar y mejorar la calidad de la formación del talento (Liu y Changsheng, 2023). No obstante, la calidad de la formación del recurso humano incluye una serie de elementos principales como: estándares ideológicos, moral del estudiante, conocimientos teóricos, capacidad práctica, competencia social, capacidad de aprendizaje independiente, capacidad de pensamiento lógico, capacidad de innovación, espíritu de equipo y desarrollo profesional del graduado Wu y Li, 2013).





La investigación en la educación desde el rol gerencial ha tomado fuerza en el desarrollo económico de las naciones, pues permite comprender la importancia de la adecuada gestión del talento humano para la optimización de los resultados organizacionales (Pedraza y González, 2021). De hecho, es necesaria la sensibilización para la gerencia de las instituciones orientadas a la importancia del diseño e implementación de estrategias encaminadas al reconocimiento del trabajo de calidad y el incentivo de ambientes laborales que contribuyan a la participación del trabajador y que aporte autonomía para la ejecución de sus actividades (Pedraza y González, 2021). Lo antes mencionado contribuye a la satisfacción laboral, que se ve reflejada en el desempeño académico y organizacional.

Encima, es importante el fomento del trabajo en equipo y aprendizaje organizacional para analizar y dar solución a las problemáticas de las instituciones, debido a que estas actividades son valoradas por el trabajador, quien perciben y aportan a los procesos, mejorar la satisfacción de los servicios y optimizar los resultados (Pedraza y González, 2021). No obstante, diferentes estudios demuestran que los docentes perciben que dentro de las instituciones no se les valora ni estimula adecuadamente, conllevando a la falta de reconocimiento a sus aportes y la insuficiente remuneración e incentivos, dando como resultado el afecto directo en la moral y la disminución del rendimiento de los mismos (Cuentas, 2018).

Las capacidades del capital humano influyen significativamente en los aspectos del capital estructural y relacional de las instituciones, aunque el impacto no es directamente al desempeño organizacional, la influencia se da a través de la gestión del conocimiento, mientras que, el capital relacional, la imagen y la comunicación actúan como mediadoras (Machorro y Romero, 2021). Entonces, es esencial que las instituciones de educación superior realicen una gestión eficaz del capital humano e intelectual, promoviendo de esa manera, un ambiente laboral que contribuya a la mejora del compromiso organizacional y a la satisfacción laboral, en donde la gestión y uso de un adecuado del sistema de evaluación de desempeño, este centrado en las competencias y en el conocimiento,



resultando ser importante para el óptimo desempeño del trabajador, y con ello, mejora del crecimiento y desarrollo institucional (Barrera et al., 2025).

Conclusiones

En este contexto en las instituciones de educación superior (IES), el capital humano es un recurso estratégico necesario para el cumplimiento de objetivos institucionales y garantes de la sostenibilidad a largo plazo. Durante la revisión teórica del presente artículo se ha dado a conocer que el éxito de una institución no está dado específicamente en función de los recursos financieros o tecnológicos, sino de la capacidad de gestión y desarrollo de los recursos humanos, que se compone de habilidades, conocimientos, competencias y valores que generan un impacto directo en el desempeño académico, innovación, gestión y competitividad de la institución. Por tal razón, las IES deben articular enfoques integrales y estratégicos que promuevan el aprendizaje continuo, la colaboración y compromiso de las partes interesadas.

Sin embargo, a pesar de ser esencial el capital humano, algunas universidades enfrentan retos para el diseño, implementación y actualización de políticas que actúen eficientemente en la gestión del talento. También, la falta de estrategias transparentes para la integración de nuevos colaboradores, la rotación de personal y la escasa valoración del trabajo son desafíos comunes que generan un impacto negativo en la calidad de educación y la motivación del trabajador. Por tal razón, resulta clave que las IES definan mecanismo en pro de la participación activa, el reconocimiento y la satisfacción laboral, y de esta manera contribuya en un desempeño organizacional óptimo. Adicionalmente, la articulación de la academia y el sector productivo debe fortalecerse, y garantizar que la comunidad estudiantil esté preparada para las demandas del mercado laboral.

Finalmente, la gestión adecuada del capital humano debe darse como un proceso de inversión estratégica que va más allá de la generación de resultados inmediatos, pero que a lo largo del tiempo serán constantes. Las IES que cuentan con una cultura organizacional que valora y potencia el recurso humano, son las mejores posicionadas para hacer frente a

desafíos futuros, las cuales mantienen relevancia en el entorno educativo, que cada vez es más competitivo y globalizado.

Referencias

- Barrera Carmona, P. Y., Zurita Guevara, J. R., Murillo Villacis, R. I., y Pasato Guallpa, P. E. (2025). Evaluación del desempeño del capital humano en instituciones de educación. *Qualitas Revista Científica*, 29(29), 15–32. <https://doi.org/10.55867/qual29.02>
- Bonilla-Chaves, E. F., y Palos-Sánchez, P. R. (2023). Exploring the Evolution of Human Resource Analytics: A Bibliometric Study. *Behavioral sciences (Basel, Switzerland)*, 13(3), 244. <https://doi.org/10.3390/bs13030244>
- Chethana, K. M., y Noronha, S. D. (2023). Impact of talent management practices in higher educational institutions. *International Journal of Management, Technology, and Social Sciences*, 17–46. <https://doi.org/10.47992/ijmts.2581.6012.0287>
- Cuentas Martel, S. C. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior. *Educación*, 27(53), 57–72. <https://doi.org/10.18800/educacion.201802.004>
- García-Mogollón, A.-M., García-Mogollón, J.-M., y Malagon-Saenz, E. (2023). Factores relevantes de capital humano en Instituciones de Educación Superior en Colombia. *Saber ciencia y libertad*, 18(1), 407–434. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2023v18n1.10117>
- Kucharcikova, A., Durisova, M., y Staffenova, N. (2024). Implementation of the human capital management concept: an empirical study of small trading company. *Humanities y Social Sciences Communications*, 11(1), 1–14. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-03946-x>
- Liu, T., y Changsheng, M. (2023). Research on the construction of quality assurance system in higher education teaching. *Frontiers in Educational Research*, 6(30). <https://doi.org/10.25236/fer.2023.063007>
- Machorro, F., y Romero, M. V. (2021). Influencia del capital humano en el desempeño organizacional de las instituciones de educación superior tecnológica en México. *Formación Universitaria*, 14(5), 3–10. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062021000500003>
- Maluenda Albornoz, J. (2021). Virtudes y debilidades en la mirada del Capital Humano en las Instituciones de Educación Superior. *Revista Wimb Lu*, 17(1), 23–32. <https://doi.org/10.15517/wl.v17i1.49499>
- Mena Vásquez, A., y Devece Carañana, C. (2022). Total quality management practices related to human talent management and the generation of innovation in the higher education institutions: A literature review. *ICERI2022 Proceedings*.

- Millones-Gómez, P. A., Yangali-Vicente, J. S., Arispe-Alburqueque, C. M., Rivera-Lozada, O., Calla-Vásquez, K. M., Calla-Poma, R. D., Requena-Mendizábal, M. F., y Minchón-Medina, C. A. (2021). Research policies and scientific production: A study of 94 Peruvian universities. *PloS one*, 16(5), e0252410. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0252410>
- Musakuro, R. (2022). Talent management practices in a selected South African higher education institution. *Problems and perspectives in management*, 20(1), 532–542. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(1\).2022.42](https://doi.org/10.21511/ppm.20(1).2022.42)
- Naicker, S. N., Ahun, M. N., Besharati, S., Norris, S. A., Orri, M., y Richter, L. M. (2022). The Long-Term Health and Human Capital Consequences of Adverse Childhood Experiences in the Birth to Thirty Cohort: Single, Cumulative, and Clustered Adversity. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1799. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031799>
- Osibanjo, A., Adeniji, A., Salau, O., Atolagbe, T., Osoko, A., Edewor, O., y Olowu, J. (2020). Bolstering human capital management and engagement in the health sectors. *Cogent Business y Management*, 7(1), 1794676. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1794676>
- Pedraza Melo, N. A., y González Cisneros, A. L. (2021). Capital humano, aprendizaje, satisfacción y compromiso en el desempeño de instituciones educativas. *Revista venezolana de gerencia*, 26(96), 1019–1040. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.3>
- Peralta, C. B., Mayea, M. B., y Pérez, J. (2016). Gestión y planificación del capital humano en el sector de la salud pública. *Revista de Medicina Isla de la Juventud*, 17(2). <https://remij.sld.cu/index.php/remij/article/view/159>
- Pikuła, N. G. (2024). Talent management in educational institutions. *International Journal of Contemporary Management*, 60(1), 162–169. <https://doi.org/10.2478/ijcm-2024-0009>
- Santa, R., Ferrer, M., Tegethoff, T., y Scavarda, A. (2022). An investigation of the impact of human capital and supply chain competitive drivers on firm performance in a developing country. *PloS one*, 17(12), e0274592. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0274592>
- Shah, G. M., Memon, N. A., y Tunio, G. (2021). Need for talent management and investigating its impact on Organizational Performance of Higher Education Institutes. *International review of management and business research*, 10(1), 168–182. [https://doi.org/10.30543/10-1\(2021\)-13](https://doi.org/10.30543/10-1(2021)-13)
- Srivastava, K., y Das, R. C. (2015). Human capital management: Economics of psychological perspective. *Industrial psychiatry journal*, 24(2), 115–118. <https://doi.org/10.4103/0972-6748.181717>
- Wu, L., y Li, Z. (2013). An empirical research on the acceptance of the talent-education quality elements in higher education institu-tions. *Proceedings of the 2013 International Conference*



on *Advances in Social Science, Humanities, and Management*. DOI: 10.2991/asshm-13.2013.166

Síntesis Curricular



Ludy Amira Flórez Montañez

Administradora de Empresas. Licenciada en Comercio. Especialista en Pedagogía Universitaria. Magíster en Ciencias Económicas. Experta en temas de Marketing Digital y estrategias de negocios, habilidades blandas, talento humano, mercadeo estratégico entre otros temas. Amplia experiencia como Vicerrectora Académica, Vicedecana, Directora de Programa Administración de Empresas. Docente tiempo completo y cátedra de programas de pregrado y posgrados. Líder de procesos de renovación de registro calificado, alta calidad, Consultora y Asesora de Empresas.



Brian Johan Bustos-Viviescas

Licenciado en Educación Básica con énfasis en Educación Física, Recreación y Deporte. Especialista en Métodos y Técnicas de Investigación. Maestro en Actividad Física y Entrenamiento Deportivo. Doctorando en Salud Pública. Coordinador de Investigación Formativa de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO. Cúcuta, Colombia.



Carlos Alberto Romero Cuestas

Licenciado en Educación Física. Especialista en Legislación educativa y procedimientos. Doctor en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte. Doctorando en Motricidad Humana. Post Doctor en Hermenéutica y la investigación científica. Líder Grupo de investigación Centro de Formación Deportiva Pedagogía Administración. Líder semillero de investigación *Progressio kids*. Docente Investigador de la Universidad de Cundinamarca. Soacha, Colombia.