

INVESTIGACIÓN QUE TRANSFORMA

VOL.3, N°1 (enero – junio, 2026)

ISSN: 3121-259X

DOI: 10.70577/bbdd4x31

Fecha de recepción: 11/05/2026

Fecha de aceptación: 22/06/2026

Fecha de publicación: 30/06/2026

**Proceso de reclutamiento y selección del profesorado académico
en Educación Superior: una revisión sistemática**

Trajectories and leadership identities of female in vocational and training high school: an
exploratory study

Nataly Nevárez García

Instituto Superior Tecnológico Bet-el
natalynevarez@bet-el.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0004-9605-9361>
Ecuador - La Concordia

PhD. Edgar Andrés Cueva Tipán

Instituto Superior Tecnológico Bet-el
andrescueva@bet-el.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-3582-7270>
Ecuador – Santo Domingo

César Augusto Nevárez García

Institución: Instituto Superior Tecnológico Bet-el
cesarnevarez@bet-el.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-8346-8527>
Ecuador – Guayaquil

Daniela Paola Jácome Haz

Instituto Superior Tecnológico Bet-el
danielajacome@bet-el.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0003-9873-6189>
Ecuador - Guayaquil

Citación

Nevárez, N. Cueva, A. Nevárez, C. & Jácome, D. (2026). Proceso de reclutamiento y selección del profesorado académico en Educación Superior: una revisión sistemática. Revista Investigium. 3(1), p. 16 – 31.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar críticamente la evidencia científica publicada entre 2021 y 2026 sobre los procesos de reclutamiento y selección del profesorado académico en instituciones de educación superior, con énfasis en las tendencias teóricas, los criterios de selección y sus implicaciones en la calidad educativa. Metodológicamente, se desarrolló una revisión sistemática de literatura bajo un enfoque cualitativo e interpretativo, utilizando el análisis documental como técnica principal de recolección de información. La búsqueda se realizó en bases de datos indexadas como Scopus, SciELO, Redalyc, Web of Science y Dialnet, considerando estudios relacionados con gestión del talento humano, reclutamiento docente y selección profesoral. Los resultados evidencian una evolución progresiva desde modelos tradicionales centrados en requisitos académicos y méritos documentales hacia enfoques integrales que incorporan competencias pedagógicas, investigativas, digitales y socioemocionales. Asimismo, se identificó una creciente adopción de estrategias vinculadas al Reclutamiento 4.0 y 5.0, caracterizadas por la incorporación de tecnologías digitales e inteligencia artificial para optimizar la captación de talento. De igual manera, los hallazgos muestran que la calidad de los procesos de selección influye directamente en el desempeño docente, la productividad académica y los resultados institucionales. Se concluye que las instituciones de educación superior requieren sistemas de reclutamiento más transparentes, objetivos y alineados con las demandas contemporáneas de la educación, integrando criterios académicos, humanos y tecnológicos que permitan fortalecer la gestión del talento humano y contribuir al mejoramiento continuo de la calidad educativa.

Palabras clave: Reclutamiento docente; selección del profesorado; educación superior.

ABSTRACT

The aim of this study was to critically analyze the scientific evidence published between 2021 and 2026 regarding the recruitment and selection processes of academic staff in higher education institutions, with emphasis on theoretical trends, selection criteria, and their implications for educational quality. Methodologically, a systematic literature review was conducted under a qualitative and interpretative approach, using documentary analysis as the primary data collection technique. The search was carried out in indexed databases, including Scopus, SciELO, Redalyc, Web of Science, and Dialnet, considering studies related to human talent management, teacher recruitment, and faculty selection. The findings reveal a progressive shift from traditional models focused on academic qualifications and documented merits toward comprehensive approaches that incorporate pedagogical, research, digital, and socio-emotional competencies. Likewise, a growing adoption of Recruitment 4.0 and 5.0 strategies was identified, characterized by the integration of digital technologies and artificial intelligence to optimize talent acquisition processes. Furthermore, the evidence indicates that the quality of recruitment and selection procedures directly influences teaching performance, academic productivity, and institutional outcomes. It is concluded that higher education institutions require more transparent, objective, and context-responsive recruitment systems aligned with contemporary educational demands. Such systems should integrate academic, human, and technological criteria to strengthen human talent management and contribute to the continuous improvement of educational quality.

Keywords: teacher recruitment; faculty selection; higher education.

INTRODUCCIÓN

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2021) indica que un proceso de selección eficaz permite conseguir mejores resultados sobre la selección de docentes de calidad, siendo este un elemento determinante del rendimiento académico. En el mismo sentido se pueden ofrecer también indicadores dispares a las prácticas de gestión del talento humano. El motivo de ello sería que la búsqueda y los filtros de selección no se encuentran alineados con la realidad educativa, permitiendo que converjan criterios ajenos al mérito profesional y priorizando más los criterios pedagógicos reales. Por lo que la necesidad que se refleja es la de rediseñar los procesos de reclutamiento y selección a partir de enfoques integrales, transparentes y orientados hacia la garantía de una calidad educativa.

En la educación superior, la gestión del talento humano cumple un rol importante, ya que el éxito del aprendizaje depende directamente de un buen proceso de reclutamiento y selección del profesorado. Sin embargo, la realidad internacional expone que los sistemas de contratación actuales padecen deficiencias estructurales que comprometen la excelencia del modelo pedagógico. Dentro del campo administrativo, diferentes estudios concluyen afirmando que los mecanismos de selección de personal presentan rigideces de carácter normativo y convencional. A juicio de Huguet et al. (2024), dicho tipo de modelos ha quedado totalmente obsoleto a demanda de necesidades educativas presentes, habiendo sido constituidos como prácticas poco eficaces para garantizar la idoneidad profesional.

En el contexto de Sudamérica van surgiendo problemas estructurales en los procesos de reclutamiento y de selección del profesorado, incidiendo directamente en los niveles de calidad y el desarrollo formativo que se promueve en el aula. Entre los principales problemas detectados figuran la atracción, la retención y el desarrollo del personal cualificado (Aucca Marín et al., 2024). Por citar un ejemplo, se ha determinado en datos oficiales o cifras que una parte del profesorado no llegaba a cumplir con los niveles de formación avanzados, lo que incide directamente en la calidad de la experiencia académica y la investigación científica que puede conllevar (García et al., 2022). A esto se suma la falta de incentivos institucionales y políticas de carrera docente que promuevan la constante actualización, lo que afecta significativamente la innovación pedagógica (Trujillo Robles et al., 2025).

Es vital entender que el país, la selección y reclutamiento de docentes para la educación superior están supeditados a diversos conflictos estructurales que alteran la estabilidad del clima escolar y la eficacia de los procesos de enseñanza-aprendizaje. De acuerdo a la misma fuente, existen problemas para captar perfiles en el nivel necesario y/o con los conocimientos necesarios. Esto se da en un contexto de relevo generacional y en el que se necesita tener conocimientos y competencias actualizadas en la realidad empresarial,

esto provoca que no se esté logrando la consolidación de talento académico de altísimos perfiles (Obermeier Pérez, 2025). Bajo esta perspectiva, el ingreso a las instituciones de nivel superior está influenciados por criterios que varían según la región, disciplina e institución, esto actúa como barrera que genera condiciones de desigualdad en los procesos de selección (García Pascacio, 2026). En este mismo orden de ideas, resulta evidente que la gestión del talento humano en la educación superior enfrenta el reto de unificar variables como competencias docentes, compromiso organizacional y desempeño institucional para asegurar la eficacia del proceso de enseñanza (Pedraza Melo, 2020).

Bajo una óptica regional, el contexto de Colombia, presenta una complejidad singular, debido a los múltiples criterios académicos, científicos y estratégicos que deben integrarse en la toma de decisiones, lo que dificulta la elección del profesorado pertinente. Aguirre González et al. (2023) indican que es necesario integrar la complejidad de factores para que la incertidumbre existente en la toma de decisiones entre las instituciones de educación superior converja en unas selecciones adecuadas de profesorado. En esta línea, tal y como sostienen Botero-Sarassa et al. (2020), las trayectorias académicas no son ajenas a factores estructurales y personales que afectan a la llegada y/o la permanencia del profesorado dentro del ámbito de la educación superior. Por otra parte, Montejo-Ángel y Pava-Díaz (2022) indican que la falta de un análisis sistemático de las competencias socioemocionales y pedagógicas en la fase de reclutamiento conduce a una mala adecuación del profesorado, lo que pone de manifiesto la necesidad de una evaluación completa que ofrezca garantías de que el componente humano mantiene la relación correcta con los objetivos de aprendizaje. Así pues, la falta de un modelo completo de reclutamiento y de selección se traduce en un impacto en la calidad educativa y en el resultado de los aprendizajes.

En Ecuador el proceso de reclutamiento y selección del profesorado universitario y tecnológico, se guía por las disposiciones de la SENESCYT, los estándares de calidad del CACES y los principios de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), el objetivo es asegurar que el ingreso a la docencia se base en el mérito real, la transparencia y evaluación del desempeño justa. En este sentido, la literatura sugiere evitar rigideces normativas que dificultan la selección de perfiles idóneos; lo indicado sería priorizar las competencias pedagógicas y didácticas, en lugar de limitarse únicamente al cumplimiento de requisitos formales o burocráticos (Sandoya Yépez y Mawyin Peña, 2024). Al respecto, algunos estudios consideran que el éxito de un profesor universitario en Ecuador va más allá de sus títulos. En la actualidad, varios estudios destacan que el éxito de un docente en las aulas universitarias, técnicas y tecnológicas, no se limita únicamente a la formación académica.

Según Jiménez Bayas et al. (2022), el verdadero impacto surge en el equilibrio entre conocimiento y el dominio de nuevas metodologías digitales y pedagógicas, sin embargo muchos procesos de selección pasan por alto estas destrezas prácticas, centrándose más en

la teoría que en la capacidad real del docente para innovar en el entorno educativo. Es por ello que autores como López Herrera et al. (2020), sostienen que los procesos de selección deben evaluar calidades humanas e integrales que reflejen la verdadera identidad del docente. Desde una perspectiva legal, la normativa ecuatoriana dispone que el reclutamiento debe realizarse mediante procesos competitivos de méritos y oposición (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010), debemos ser conscientes que cumplir con el procedimiento legal no siempre asegura que hayamos encontrado el docente ideal. Con todo ellos, los criterios de selección no se encuentran debidamente organizados ni alineados con la normativa y las habilidades del claustro docente, esto dificulta el crecimiento de un grupo docente necesario para alcanzar la excelencia.

Es necesario entender que el proceso de reclutamiento y selección de docentes para institutos y universidades en el país, se vincula directamente con las directrices de la SENESCYT, el CACES y la LOSEP. Estos organismos no solo dictan reglas, sino que establecen principios de meritocracia, transparencia a través de procesos de evaluación que buscan dignificar la labor del profesorado. Consecuentemente, la literatura especializada indica que la normativa ecuatoriana se orienta hacia una verificación de méritos documentales, dejando en un segundo plano la evaluación integral de competencias pedagógicas. De acuerdo con Sandoya Yépez y Mawyin Peña (2024), esta perspectiva podría impedir que se identifiquen las competencias humanas y profesionales que demanda la educación superior de calidad.

Por lo tanto, el presente estudio se propone dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿Cómo se han desarrollado y qué evidencias científicas existen sobre los procesos de reclutamiento y selección del profesorado académico en instituciones de educación superior en Ecuador, durante el período 2020-2025?

En primer lugar, la presente revisión sistemática se justifica por su carácter innovador al integrar de manera crítica la evidencia científica sobre los procesos de reclutamiento y selección del talento humano docente en educación superior, un ámbito donde la literatura se encuentra dispersa y con escasa sistematización comparativa en contextos latinoamericanos. En este sentido, la investigación se centra en vacíos importantes sobre la ausencia de modelos integrales que tuvieran en cuenta aspectos de mérito académico, competencias pedagógicas y necesidades institucionales, temas que, a juicio de la literatura, son normalmente analizados de forma parcial (Chiavenato, 2017).

De igual forma, por primera vez se mancomunan estos procesos para estudiar su efecto sobre la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, en vez de centrarse en la gestión administrativa del talento. Adicionalmente, su aporte práctico se deribe en la propuesta de lineamientos basados en evidencia que permitan optimizar los sistemas de reclutamiento y selección, promoviendo decisiones más transparentes, objetivas y centradas en los

resultados educativos. Los gestores de universidades podrán utilizar estos hallazgos para rediseñar políticas institucionales para mejorar la atracción de perfiles ideales. Por lo que este estudio fortalece la gestión del talento humano en la educación superior, cuando brinda una base empírica que permita la toma de decisiones estratégicas y la mejora continua de la calidad educativa.

En virtud de lo expuesto, la presente investigación articula el siguiente objetivo general: Analizar críticamente la evidencia científica publicada entre 2020 y 2026 sobre los procesos de reclutamiento y selección del profesorado académico en educación superior y para fortalecer el objetivo general se articula los siguientes objetivos específicos: a) Identificar las tendencias teóricas y metodológicas presentes en la literatura científica sobre reclutamiento y selección del profesorado en educación superior; b) Examinar los criterios, modelos y prácticas de selección docente descritos en los estudios analizados, en relación con las competencias académicas, pedagógicas e investigativas requeridas; c) Interpretar las implicaciones de los procesos de reclutamiento y selección en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y en la gestión del talento humano en instituciones de educación superior.

MÉTODOS Y MATERIALES

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo de carácter interpretativo, debido a que su propósito central fue comprender, analizar y sintetizar los significados, enfoques teóricos y tendencias conceptuales presentes en la literatura científica sobre el proceso de reclutamiento y selección del profesorado académico en educación superior. Este enfoque resulta pertinente cuando se busca interpretar fenómenos complejos desde la comprensión profunda de sus constructos, discursos y categorías analíticas, sin pretender establecer relaciones causales ni formular generalizaciones estadísticas, dado que su interés se orienta a la interpretación contextualizada de los hallazgos documentales (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2023). Así, la investigación tuvo una lógica hermenéutico-analítica donde mediante la indagación de la producción científica se ha construido conceptualmente la gestión del talento docente en distintos contextos institucionales y normativos.

Igualmente, se tomó un diseño de revisión sistemática de literatura, entendida como un procedimiento riguroso, estructurado y reproducible que se dirige a identificar, seleccionar, evaluar y sintetizar evidencia científica válida sobre un determinado fenómeno o tópico.

Tal como sostienen Hernández-Sampieri y Mendoza (2023), este tipo de diseño permite organizar de manera crítica el conocimiento acumulado y reconocer patrones conceptuales emergentes dentro de un campo de estudio. Complementariamente, se siguieron criterios metodológicos de transparencia, exhaustividad y trazabilidad en la

búsqueda documental, con el propósito de minimizar sesgos de selección y garantizar consistencia analítica, conforme a los principios de rigor cualitativo descritos en revisiones recientes sobre investigación interpretativa (Duarte-Sánchez y Guerrero-Barreto, 2024).

En cuanto a la delimitación temporal, se fijó el periodo 2021 – 2026, el cual es capaz de recuperar evidencia científica reciente que refleje las transformaciones actuales que se están operando en los procesos de reclutamiento y selección docente, motivadas sobre todo por cambios normativos, digitalización institucional, nuevas exigencias sobre calidad académica y redefiniciones del perfil profesoral e institucional de la educación superior. La búsqueda abarcó solamente documentos científicos indexados en bases de datos académicas, priorizando a Scopus, SciELO, Redalyc, Web of Science y Dialnet, a partir de descriptores vinculados a reclutamiento docente, selección profesoral, gestión del talento.

Por su parte, el análisis se desarrolló a partir de un procedimiento de codificación temática y categorización conceptual, el cual pretendía dar cuenta de las regularidades discursivas, convergencias teóricas y nichos de investigación hallados. Las categorías iniciales se definieron deductivamente a partir del marco conceptual de gestión del talento humano y educación superior. Posteriormente, ya en un proceso totalmente inductivo de análisis, se fueron incorporando subcategorías para dar cuenta de los criterios de selección, de las competencias docentes, de la meritocracia académica, de la regulación institucional, de la evaluación del desempeño y de los desafíos contemporáneos de reclutamiento del profesorado. Tal como proponen Castillo López, Romero Sánchez y Mínguez Vallejos (2023), este tipo de análisis está orientado a favorecer la interpretación rica de los patrones teóricos sin llegar a hacer de esta fenomenología ciencia de la medición.

Asimismo, en relación con la técnica de recolección de datos, se empleó el análisis documental, el cual resulta pertinente en estudios de revisión sistemática al permitir la identificación, selección y examen crítico de fuentes científicas previamente publicadas. Este procedimiento facilita la extracción de información relevante desde artículos indexados, garantizando rigor en la sistematización del conocimiento existente, dado que “los datos cualitativos pueden obtenerse de documentos, registros y materiales diversos que contienen significados construidos” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2023). En este sentido, la revisión de este documento como parte del análisis documental correspondió a un trabajo en el que se revisaron artículos científicos publicados entre los años 2021 y 2026, en bases de datos como Scopus, SciELO y Redalyc, priorizando criterios de pertinencia del tema objeto de estudio, actualidad y calidad académica.

Por otra parte, como instrumento de recolección y organización de la información, se diseñó una matriz de análisis documental, la cual permitió sistematizar de manera estructurada los datos extraídos de cada estudio seleccionado. Dicha matriz incluyó categorías como: autor(es), año de publicación, país de estudio, objetivo de la investigación,

enfoque metodológico, principales hallazgos, y aportes relacionados con el proceso de reclutamiento y selección del profesorado en educación superior. De acuerdo con lo planteado por Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2022), este tipo de instrumento posibilita organizar la información de forma lógica y comparativa, facilitando la identificación de patrones, convergencias teóricas y vacíos investigativos. Por consiguiente, el uso combinado del análisis documental y la matriz de información permitió garantizar la trazabilidad, coherencia y profundidad analítica en la interpretación de la evidencia científica revisada.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para iniciar con la presentación de los resultados se expresa un gráfico que contiene la aplicación de la metodología PRISMA:

Figura 1: Diagrama Flujo de la Metodología PRISMA.



Fuente: Imagen generada por el autor mediante GEMINI.

Tabla 1:

Matriz de Artículos Científicos: Reclutamiento y Selección Docente (2021-2026)

Título del Artículo	Autor(es)	País / Año	Tipo	Síntesis de Resultados
Caracterización del perfil docente según la normativa ecuatoriana y producción científica-académica: requerimientos y competencias.	Quito-Álvarez y Mejía-Marín	Ecuador / 2025	Revisión	Determina que el perfil debe equilibrar la formación técnica con competencias blandas y digitales, bajo los estándares de los entes rectores ecuatorianos.
Competencias socioemocionales y selección de candidatos para cargos de docencia universitaria.	Montejo-Ángel y Pava-Díaz	Colombia / 2022	Cualitativo	Concluye que la estabilidad emocional y la capacidad de resolución de conflictos son predictores clave de éxito, evaluados principalmente mediante entrevistas.

Estudio socioeducativo de la transformación del proceso del Reclutamiento y Selección: De los Métodos Tradicionales al Enfoque 5.0	Aguirre González, J. P., Mendoza Tarqui, G., y Aguirre González, C.	México / 2025	Revisión Sistemática	Analiza la transición hacia el Enfoque 5.0, donde se fusiona la eficiencia tecnológica con la humanización y ética en la selección docente.
Incidencia de la selección en el desempeño docente	Espinoza et al.	Perú / 2021	Explicativo	Demuestra una correlación directa del 36% entre el rigor del proceso de selección y la calidad del desempeño académico posterior en la facultad.
El Escalafón Docente y Desafíos en la Educación Superior Ecuatoriana.	Condor et al.	Ecuador / 2024	Revisión	Analiza cómo el Reglamento de Carrera y Escalafón ha forzado a las IES a profesionalizar sus filtros de captación enfocándose en la investigación.
Gestión del talento humano en la era de la inteligencia artificial: retos y oportunidades en el entorno laboral	Canossa-Montes de Oca, H. A., y Peraza-Villarreal, N. S.	Ecuador / 2024	Revisión Teórica	Examina cómo la transición al Reclutamiento 4.0 y 5.0 mediante big data predictiva optimiza la captación, requiriendo un balance ético con el factor humano.
Cualificación del talento humano frente a la organización 4.0 y sus innovaciones	González, Y., Manzano, O., y Jiménez, J. A.	Venezuela / 2020	Enfoque Mixto (Revisión documental y descriptiva)	Elabora un mapa tecnológico identificando las competencias específicas que demanda la organización 4.0, sirviendo como base estructural para rediseñar los perfiles de ingreso y reclutamiento del talento humano ante la transformación digital.
Evaluación de las competencias profesionales desarrolladas durante la formación inicial docente: un estudio exploratorio	Mireles Medina, A. A., García García, J. A., y Hernández Ortiz, S.	México / 2023	Estudio Exploratorio / Empírico	Analiza la brecha existente entre las competencias teóricas evaluadas en los concursos de méritos y el desempeño metodológico real frente a las aulas de clase.

Liderazgo educativo basado en productividad académica: Revisión sistemática de la literatura	Martínez-Moreno, G., Castro-Ricalde, D., y Martínez-Moreno, A	México / 2024	Revisión Sistemática (Metodología complementaria a PRISMA)	Determina que la evaluación del desempeño y la productividad en la educación superior exige que los procesos de captación incorporen indicadores vinculados a la gestión académica, la tutoría y la generación de conocimiento, y no solo la docencia tradicional.
Reclutamiento docente: Caso Albert Einstein	García Fiestas	Perú / 2021	Propositivo	Propone un manual de procedimientos estandarizado para reducir la subjetividad en la fase de entrevistas y pruebas de aptitud técnica.

En términos generales, los estudios revisados coinciden en que los procesos de reclutamiento y selección padecen de una evolución que pasa de lo académico a un modelo integral que involucra competencias profesionales, digitales, investigativas y socioemocionales. De igual forma, se considera que la calidad del talento humano que entra a las instituciones educativas tiene una incidencia en el desempeño posterior de los docentes y los resultados institucionales. De igual manera, la mayoría de los estudios resaltan que se requieren procedimientos estructurados, así como criterios objetivos, que permitan establecer perfiles que se adecuen a las exigencias del contexto actual de la educación superior.

En contraposición, las principales diferencias son evidentes en cuanto a los enfoques que se utilizan para definir criterios de selección y competencias prioritarias. A medida que algunos estudios dan más importancia a los indicadores de rendimiento académico, a la investigación y al escalafón docente, otros consideran más relevantes las competencias socio emocionales, la adaptación y el desempeño en la práctica en contextos educativos. Los postulados de los estudios en referencia que poseen más contemporaneidad cuanta con un enfoque de reclutamiento 4.0 y el 5.0 así como la inteligencia artificial, constituyen elementos innovadores para la optimización de la captación del talento. Por su parte los estudios más tradicionales cuentan con procedimientos clásicos como el de entrevistas y concursos de méritos, así como la evaluación técnica de los aspirantes. Estas distinciones evidencian un movimiento gradual hacia modelos de selección más tecnológicos, humanizados y centrados en el desarrollo integral del docente.

CONCLUSIONES

En primer lugar, la revisión de la literatura científica, publicado del año 2021 a 2026, muestra que existen un cambio sistemático de modelos tradicionales de reclutamiento y selección a sistemas más amplios que se enfocan en la gestión estratégica de recursos humanos del profesorado docente. Del mismo modo, se empieza a detectar una creciente tendencia a incorporar criterios asociados a los reclutamientos 4.0 y 5.0, caracterizados por el uso de la tecnología digital y la inteligencia artificial. Igualmente, la investigación que se analiza resalta la integración de componentes académicos, pedagógicos y humanos en el proceso de reclutamiento y selección. Predominan las revisiones sistemáticas, los estudios cualitativos y los análisis documentales, por lo tanto, actualmente se tiende a sistemas más flexibles e innovadores que respondan a las exigencias de la educación superior actual.

Es importante señalar que los criterios de selección de docentes no tienen una visión tradicional y unidimensional, los autores señalan que los criterios de selección van evolucionando. De tal forma, ya no se valoran únicamente títulos y méritos, sino otros detalles que, aunque parezcan insignificantes, son importantes. A modo de ejemplo, mayor énfasis tienen ahora los criterios en las competencias pedagógicas, investigativas, digitales y socioemocionales. En efecto, se identifica como un mayor número de instituciones tanto públicas como privadas valoran cada vez más criterios evaluables. En otras palabras, los criterios contemplados incluyen entrevistas técnicas, evaluación de casos prácticos y presentación de documentos acreditativos.

Por otro lado, la evidencia científica analizada certifica la existencia de una relación directa entre la calidad de los procesos de reclutamiento y selección con el posterior desempeño de docentes en educación superior. Es decir, el análisis de talento humano de calidad mejora la calidad de la docencia, la productividad de la investigación y el cumplimiento de las funciones institucionales de docencia, investigación y la responsabilidad social. Los procesos de selección que se realicen bajo principios objetivos y transparentes pueden contribuir al fortalecimiento de la gestión del talento humano. Del mismo modo, favorecen la reducción de la subjetividad; mejoran el ajuste entre el perfil y características del docente y las necesidades de la institución y; en consecuencia, procesos de selección rigurosos serán un factor estratégico para la garantía de calidad y la mejora continua de los docentes en universidades e institutos de nivel superior.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/LEY-ORGANICA-DEL-SERVICIO-PUBLICO.pdf>
- Aguirre González, E. F., Vargas, V. M., López López, L. A., Patiño Rivera, J., & Candelo, F. (2023). Aplicación de técnicas de decisión multicriterio para la priorización de perfiles docentes universitarios. *Ingeniería y Competitividad*, 25(1). https://revistaingenieria.univalle.edu.co/index.php/ingenieria_y_competitividad/article/view/11967
- Aucca Marín, J., Atajo Choquehuanca, J., Visa Quispe, S., & Quispe Quispe, F. (2024). La gestión del talento humano y su relevancia en el desempeño laboral del docente en educación superior. *Revista de Climatología*. <https://rclimatol.eu/2024/03/15/la-gestion-del-talento-humano-y-su-relevancia-en-el-desempeno-laboral-del-docente-en-educacion-superior/>
- Botero-Sarassa, J., Rentería-Pérez, E., & Malvezzi, S. (2020). Dinámicas contextuales, recursos individuales y empleabilidad: El caso del profesorado universitario. *Psicoperspectivas*, 19(1), 31–46. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-69242020000100031&script=sci_arttext
- Castillo López, M., Romero Sánchez, E., & Mínguez Vallejos, R. (2023). El método fenomenológico en investigación educativa: Una revisión sistemática. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 18(2), 241–267. <https://doi.org/10.17151/rlee.2023.18.2.11>
- Castillo-Moya, J. C., & Bermejo-Salmon, M. (2019). El proceso de selección del personal en algunas instituciones de educación superior del Ecuador. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. <http://hdl.handle.net/20.500.11763/caribe1903seleccion-personal-instituciones>
- Cejas Martínez, M. F., Lozada Arias, B. N., Urrego, A. J., Mendoza Velazco, D. J., & Rivas Urrego, G. (2020). La irrupción de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), un reto en la gestión de las competencias digitales de los profesores universitarios en el Ecuador. *RISTI - Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, (37), 131–148. <https://doi.org/10.17013/risti.37.131-148>

- Cedillo Quizhpe, C., Cabrera Ortiz, F., & Japón Gualán, Á. (2020). Concepciones de calidad educativa desde la perspectiva docente en la Universidad de Cuenca-Ecuador. *Actualidades Investigativas en Educación*, 20(2), 84–108. <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v20i2.41641>
- Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES). (2021). Modelo de evaluación externa de universidades y escuelas politécnicas. <https://www.caces.gob.ec/wp-content/uploads/2021/06/Modelo-de-evaluacion-externa-2021.pdf>
- Duarte-Sánchez, D. D., & Guerrero-Barreto, R. (2024). Métodos y técnicas en investigación cualitativa: Una revisión integral en ciencias sociales. *Revista de la Sociedad Científica del Paraguay*, 29(2), 90–110. <https://doi.org/10.32480/rscp.2024.29.2.90102>
- García, J., et al. (2022). El personal docente y la calidad en la educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672022000200039&script=sci_arttext
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2023). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (2.^a ed.). McGraw-Hill. <http://hdl.handle.net/20.500.12010/36398>
- Huguet Canalis, Á., Lapresta Rey, C., Senar Morera, F., & Janés Carulla, J. (2024). La selección del profesorado universitario en España: ¿Una asignatura pendiente? *Revista de Psicología y Educación*, 19(1), 48–54. <https://repositori.udl.cat/server/api/core/bitstreams/69353338-17a5-469f-ab48-eb2f2bdb191b/content>
- Jiménez Bayas, S. I., Espinel Guadalupe, J. V., Elage Solís, B. A., & Posligua Galarza, M. G. (2022). Estrategias didácticas virtuales: Componentes importantes en el desempeño docente. *Podium*, (41), 41–56. <https://doi.org/10.31095/podium.2022.41.3>
- López de Herrera, M. E. del S., Herrera Pérez, M., & Rodríguez Jara, R. (2020). El dilema entre la formación y la vocación: Estudio de caso de docentes ecuatorianos de excelencia. *Chakiñan, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (11), 43–58. <https://doi.org/10.37135/chk.002.11.03>

- López-Hernández, R. E., & Vázquez-Reyes, E. (2022). Manage the talent of university actors through leadership and interest. *Human Review. International Humanities Review*.
<https://doi.org/10.37819/revhuman.v13i4.1145>
- Montejo-Ángel, F., & Pava-Díaz, G. (2022). Competencias socioemocionales y selección de candidatos para cargos de docencia universitaria. *Educación y Humanismo*, 24(42).
<https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/educacion/article/view/5337>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2022). Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis (6.ª ed.). Ediciones de la U.
<https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2022.247.77955>
- Obermeier Pérez, M. L. (2025). Retos del nuevo profesorado universitario en las instituciones educativas en México. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 16(31). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672025000200930&script=sci_arttext
- Pattier, D. (2021). El acceso a la función pública docente en España: Un análisis de los procesos de selección. *Revista de Educación*, (392), 43–49.
<https://www.educacionfpydeportes.gob.es/dam/jcr:d7e5b226-8a24-4ff9-811b-bd8922c2b973/02pattieresp-ingl.pdf>
- Pedraza Melo, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), e005.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000100105&script=sci_abstract
- Quito Álvarez, V. A., & Mejía Marín, A. A. (2025). Caracterización del perfil docente de educación superior según la normativa ecuatoriana y producción científico-académica: Requerimientos y competencias. *ASCE Magazine*.
<https://doi.org/10.70577/ASCE/1440.1464/2025>
- Sandoya Yépez, L. K., & Mawyin Peña, M. D. (2024). Políticas públicas para optimizar el proceso de selección y reclutamiento de personal en las instituciones públicas del Ecuador. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(6).
<https://doi.org/10.56712/latam.v6i6.5006>

- Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT). (2022). Reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del sistema de educación superior. <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/2022/07/Reglamento-de-carrera-y-escalafon.pdf>
- Trujillo Robles, P. L., Sallo Accostupa, V., Mendoza Cuzcano, J. S., & Zúñiga Peña, L. M. (2025). Gestión del talento humano en la educación latinoamericana: Una revisión sistemática. *Revista InveCom*, 6(1), 1–11. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15499070>
- UNESCO. (2021). La selección, contratación y asignación del profesorado. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374226>