Polo del Conocimiento

Pol. Con. (Edición núm. 118) Vol. 11, No 5
Mayo 2026, pp. 1678-1695
ISSN: 2550 - 682X
DOI: 10.23857/pc.v11i5.11691

CC BY NC SA

Prevalencia de los procesos de selección en la motivación del personal bajo el régimen LOES vinculado a la Facultad de Artes de la Universidad Central del Ecuador, periodo 2024-2025.

Prevalence of selection processes in the motivation of staff under the LOES regime linked to the Faculty of Arts of the Central University of Ecuador, period 2024-2025.

Prevalência dos processos de seleção na motivação do pessoal docente no regime LOES vinculado à Faculdade de Letras da Universidade Central do Equador, período 2024-2025.

Luis Rolando Escola Pastillo [I]
luis.escola@ueb.edu.ec
https://orcid.org/0009-0009-3922-5649

Edwin Francisco Logroño Molina [II]
edwin.logrono@ueb.edu.ec
https://orcid.org/0009-0003-7071-7082

Correspondencia: luis.escola@ueb.edu.ec

Ciencias de la Educación
Artículo de Investigación

*** Recibido:** 26 de marzo de 2026 ***Aceptado:** 28 de abril de 2026 *** Publicado:** 18 de mayo de 2026

I. Universidad Estatal de Bolivar, Ecuador.
II. Universidad Estatal de Bolivar, Ecuador.

Resumen

El estudio tuvo como objetivo analizar la prevalencia de los procesos de selección de personal bajo régimen LOES en la motivación laboral de los docentes vinculados a la Facultad de Artes de la Universidad Central del Ecuador, periodo 2024-2025. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, alcance descriptivo-correlacional y corte transversal. Se aplicó un cuestionario con escala de Likert a 56 docentes, mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. El instrumento fue validado por cinco expertos y presentó una alta consistencia interna, con un alfa de Cronbach de 0,95. Los resultados evidenciaron que la percepción de claridad, organización e igualdad de oportunidades en los procesos de selección se relaciona positivamente con la motivación laboral del personal docente, con una correlación de Pearson de 0,65. Se concluye que los procesos de selección transparentes, meritocráticos y organizados contribuyen a fortalecer la motivación, el compromiso y la percepción de justicia institucional en el contexto universitario..

Palabras Clave: prevalencia; procesos de selección; motivación; relaciona positivamente.

Abstract

This study aimed to analyze the impact of personnel selection processes under the Organic Law of Higher Education (LOES) on the job motivation of faculty members affiliated with the Faculty of Arts at the Central University of Ecuador, during the 2024-2025 period. The research employed a quantitative approach, with a non-experimental, descriptive-correlational, and cross-sectional design. A Likert-scale questionnaire was administered to 56 faculty members using non-probability convenience sampling. The instrument was validated by five experts and demonstrated high internal consistency, with a Cronbach's alpha of 0.95. The results showed that the perception of clarity, organization, and equal opportunities in the selection processes is positively related to faculty job motivation, with a Pearson correlation of 0.65. The study concludes that transparent, meritocratic, and organized selection processes contribute to strengthening motivation, commitment, and the perception of institutional fairness within the university context.

Keywords: prevalence; selection processes; motivation; positively related.

Resumo

Este estudo teve como objetivo analisar o impacto dos processos de seleção de pessoal, de acordo com a Lei Orgânica do Ensino Superior (LOES), na motivação no trabalho dos docentes vinculados à Faculdade de Letras da Universidade Central do Equador, durante o período de 2024-2025. A investigação empregou uma abordagem quantitativa, com um desenho não experimental, descritivo-correlacional e transversal. Foi aplicado um questionário com escala de Likert a 56 docentes, utilizando uma amostragem por conveniência não probabilística. O instrumento foi validado por cinco especialistas e demonstrou uma elevada consistência interna, com um alfa de Cronbach de 0,95. Os resultados mostraram que a perceção de clareza, organização e igualdade de oportunidades nos processos de seleção está positivamente relacionada com a motivação no trabalho dos docentes, com uma correlação de Pearson de 0,65. O estudo conclui que processos de seleção transparentes, meritocráticos e organizados contribuem para o fortalecimento da motivação, do compromisso e da perceção de equidade institucional no contexto universitário.

Palavras-chave: prevalência; processos de seleção; motivação; positivamente relacionados.

Introducción

La Universidad Central del Ecuador es la más antigua y segunda más grande por el número de estudiantes del Ecuador, se ubica en la ciudad de Quito en la llamada ciudadela universitaria; sus orígenes se remontan a la Universidad Central de Quito, la cual nace de la unión de las universidades San Gregorio Magno fundada en 1620 por los jesuitas y la Santo Tomás de Aquino en 1688 fundada por los dominicos. Desde sus inicios, su propuesta ha sido la de brindar profesionales que requiere la sociedad, para dar solución a las diferentes problemáticas comunes de la población (Espinel Armas, 2020).

Para cumplir con su misión y visión institucional, la entidad requiere del equipamiento necesario para brindar servicios educativos de calidad, sumado al talento humano eficiente que garantice el cumplimiento de las metas planificadas. Y es en este último aspecto, donde se puede identificar ciertas deficiencias, que han sido observadas en distintos escenarios en este tipo de organizaciones educativas, como el proceso de selección del personal, que limitan, en cierta forma, las acciones que se desarrollan en sus instalaciones. Para fundamentar este tema trascendental, se hace una descripción más detallada en las siguientes líneas.

A nivel macro Velásquez (2025) que hace su estudio en Panamá, detalla que el mundo laboral se está caracterizando por su dinamismo, volatilidad tecnológica y la imperiosa necesidad de respuestas rápidas a los cambios frecuentes del entorno, de ahí la gran necesidad de las entidades, específicamente, las universidades, cuenten con profesionales idóneos que permitan formar nuevos profesionales, capaces y con habilidades para solventar las necesidades de la población, sumado con la motivación en el desarrollo de sus funciones.

A nivel meso Quito y Mejía (2025) destacan que la gestión del talento humano es una función elemental en el desempeño de las entidades de educación superior, ya que son los encargados de la selección del nuevo personal, asegurando la calidad educativa; en este contexto, el personal docente que ingrese a una universidad, debe cumplir con ciertos criterios normativos y competencias propias del quehacer educativo y de esta manera asegurar la motivación de todo el personal, al sentir que se efectúan procesos de selección claros y transparentes.

A nivel micro, los procesos de selección del personal bajo la Ley Orgánica de Educación Superior LOES vinculado a la Facultad de Artes de la Universidad Central del Ecuador, periodo 2024 – 2025 no han sido del todo claros, aunque gozan de legalidad, de ahí que nace cierto nivel de desmotivación por la forma en que se ha venido llevando estos procesos de selección del personal académico y afectando a la motivación personal de otros docentes que han seguido proceso de inducción, capacitación y perfeccionamiento antes de su vinculación a la entidad.

Ante esta situación, la pregunta de investigación se la plantea de la siguiente forma: ¿De qué manera los procesos de selección del personal bajo régimen LOES pueden afectar la motivación laboral de los docentes vinculados a la Facultad de Artes de la Universidad Central del Ecuador durante el periodo 2024–2025? Su objetivo se centra en: Analizar la prevalencia de los procesos de selección de personal bajo régimen LOES en la motivación laboral de los docentes vinculados a la Facultad de Artes de la Universidad Central del Ecuador durante el periodo 2024–2025.

Marco teórico

Proceso de selección

El proceso de reclutamiento y selección del personal, es un procedimiento estratégico y metódico en el cual, la entidad identifica la necesidad de cubrir un puesto de trabajo para dar cumplimiento a los objetivos (Chaluisa, et al., 2023); es un elemento clave en la gestión de recursos humanos y el método fundamental para avalar la organización (Naranjo, 2025). Este proceso se ha convertido

en un punto clave para la vinculación del nuevo personal que requiere una organización, sea del sector público o privado, razón por la cual se justifica, la inversión de esfuerzos en la cualificación de este procedimiento para obtener los mejores resultados (Fajardo, 2023).

En la actualidad, las entidades cuentan con diversos procesos de reclutamiento y compiten por captar o atraer a los mejores profesionales, centrándose no solo en lo teórico sino también en cómo se pueden desenvolver en el puesto de trabajo (Mendoza Armijos, 2021). Cabe resaltar que, un aspecto clave que no se lo menciona con regularidad, es el escaso conocimiento de los estudiantes sobre la realidad profesional del docente y del propio sistema educativo, de ahí la importancia de fortalecer este tipo de procesos selectivos (Castellano Gil, 2023).

Por su parte Zuñiga et al. (2023) señalan que el proceso de reclutamiento y selección son transcendentales en la gestión de talento humano, ya que incide de manera directa en la rotación del personal; es un estudio de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo, llegando a la conclusión de que este tipo de procedimientos se dan con el enfoque de crecimiento de la entidad, de ahí que se debe asegurar la contratación del personal mejor capacitado para realizar las actividades planificadas dentro de la organización. Espinoza y Delgado (2020) concluyen que el 40% de involucrados opinan que el proceso de selección debe ser moderno para facilitar la efectividad de la selección de personal.

Justicia organizacional

La justicia organizacional está vinculada de manera positiva o negativa con las distintas variables que inciden en la conducta de las personas (Rodríguez et al.,2014). Es la percepción que tienen los subordinados sobre lo que es justo o no dentro de las organizaciones, considerando que conocen las características de su entorno laboral (Cetina et al., 2023). Es un elemento clave que las autoridades deben observar para garantizar un ambiente laboral eficiente.

Meritocracia

La meritocracia es uno de los elementos clave a través del cual los gobiernos podrían mejorar su eficiencia y la percepción que la comunidad tiene de sus entidades (Alcalde et al.,2025). Es un modelo de gobierno, donde las personas que desean ingresar al sector público, fundamentan sus méritos que son calificados de manera responsable y ética, y no por favoritismos entre amistades y familiares; la meritocracia siempre se ha enfrentado a tensiones estructurales y conceptuales, sobre todo en países en vías de desarrollo (García y Mendoza, 2025).

Gestión del talento humano

La gestión del talento humano constituye una disciplina fundamental dentro de las organizaciones, sobre todo del sector público, ya que a través de su accionar se pretende un desarrollo eficaz en un entorno dinámico y competitivo de todas las áreas existentes (Pibaque y Mera, 2025). Su correcta aplicación resulta relevante en el contexto de asegurar la eficiencia y calidad de los servicios que brinda el Estado a toda la sociedad (Dueñas y Moreno, 2024).

Motivación del personal

La motivación es un elemento fundamental en el proceso educativo, y por ello debe ser implementado en la práctica docente con el uso de diferentes estrategias didácticas y ambientes laborales favorables (Morocho y Jumbo, 2025); el profesional de la educación superior tiene un gran compromiso social, formar educandos para enfrentar su proyecto de vida, razón por la cual debe contar con un nivel elevado de motivación en todos los sentidos (Franco López, 2021).

Es importante destacar que un docente motivado, transmite esa motivación hacia sus alumnos en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje (Andrade Aveiga, 2025); promoviendo la participación activa, impulsa el desarrollo de habilidades y fomenta, por otra parte, una mejor instrucción significativa (Mero Espinoza, 2023).

Por otra parte, la desmotivación en los docentes, es una respuesta impulsada por el desánimo o por diferentes situaciones que se presentan en el diario laboral, afectando el estado emocional y psicológico lo que puede desencadenar en problemas de diversos ámbitos (Huiza y Mollehuanca, 2023).

Base normativa

El estudio se relaciona de manera directa con los preceptos de la LOES, el Reglamento de Carrera y Escalafón Docente y el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Central del Ecuador, Desde el marco normativo ecuatoriano, los procesos de selección del personal académico deben observar principios de igualdad de oportunidades, mérito, transparencia, publicidad y no discriminación. En el contexto de las instituciones de educación superior, estos principios permiten garantizar que la vinculación docente responda a criterios objetivos de formación, experiencia, producción académica y competencias profesionales, evitando prácticas discrecionales que puedan afectar la confianza institucional y la motivación del personal. Por ello, la LOES, el Reglamento de Carrera y Escalafón del Personal Académico y la normativa interna universitaria constituyen referentes indispensables para valorar la legitimidad y pertinencia de los procesos de selección.

Metodología

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, alcance descriptivo-correlacional y corte transversal. Fue no experimental porque no se manipularon las variables de estudio, sino que se observaron en su contexto natural. Fue transversal porque la información se recolectó en un solo momento. El alcance fue descriptivo porque se caracterizaron las percepciones del personal docente respecto de los procesos de selección y la motivación laboral; y correlacional porque se analizó la relación estadística entre ambas variables. La población estuvo conformada por docentes vinculados bajo régimen LOES en la Facultad de Artes de la Universidad Central del Ecuador. La muestra final estuvo integrada por 56 docentes que aceptaron participar voluntariamente y completaron el cuestionario. Se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando la disponibilidad de los participantes durante el periodo de recolección de datos. Se excluyeron los docentes que no deseaban participar o entregaron información incompleta.

En el instrumento aplicado del cuestionario, se aplicó una escala de Likert de 5 a 1 con opciones de Totalmente de acuerdo, de acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo y Totalmente en Desacuerdo; que fue validado previamente por 5 expertos que analizaron el perfil y los criterios evaluados, para posteriormente someterlo al coeficiente de Cronbach que dio un valor de 0,95 que evidencia alta consistencia interna del instrumento. Luego de este proceso se procedió a la aplicación a los docentes, asegurando el anonimato de sus respuestas y el uso académico de datos. Para el coeficiente de correlación de Pearson se utilizó la hoja de cálculo Excel.

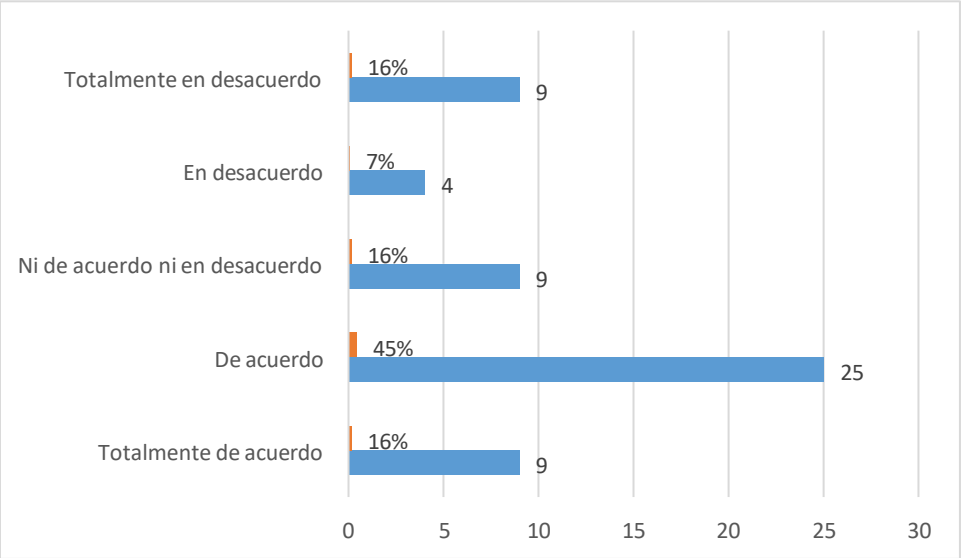
Resultados

La Figura 1 permite observar que los procesos de selección se difunden de manera clara con 25 respuestas que están de acuerdo y una representatividad del 45%, frente a 9 que opinan que es totalmente en desacuerdo y una participación del 16%; esta realidad refleja que las autoridades de la universidad se han preocupado por hacer una difusión en canales oficiales y redes sociales con el objeto de que sean claros y que la población en general pueda participar de los mismos, sin perjuicio de ninguna persona que desea pertenecer al talento humano de la Institución de educación superior IES; también cabe recalcar que los proceso de difusión cuentan un espacio de tiempo definido y es obligación realizarlo de manera masiva.

Pol. Con. (Edición núm. 118) Vol. 11, No 5, Mayo 2026, pp. 1678-1695, ISSN: 2550 - 682X

Figura 1

Difusión de procesos de selección

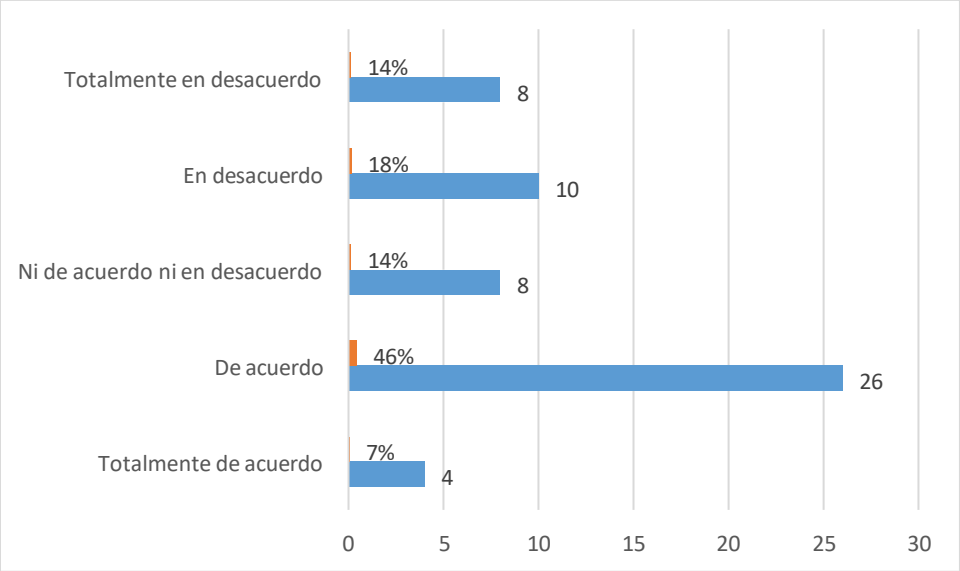


Nota. Datos tomados de la encuesta aplicada a docentes

En la Figura 2 se aprecia que los procesos de selección especifican de manera clara los criterios de evaluación que serán aplicados en estos procedimientos; esta situación lo corroboran 26 personas que opinan que están de acuerdo, llegando a representar el 46% del total, y 4 con totalmente de acuerdo que tienen una participación del 7%, debido a que han sido objeto de proceso de selección anteriores y pueden afirmar de manera fundamentada como ha sido el proceso, existe una minoría de 10 personas que están en desacuerdo con un porcentaje del 18%, enfatizando que existen procesos que no son claros desde su perspectiva o por los resultados que ha obtenido conocidos suyos en procesos anteriores.

Figura 2

Criterios de evaluación claros y precisos

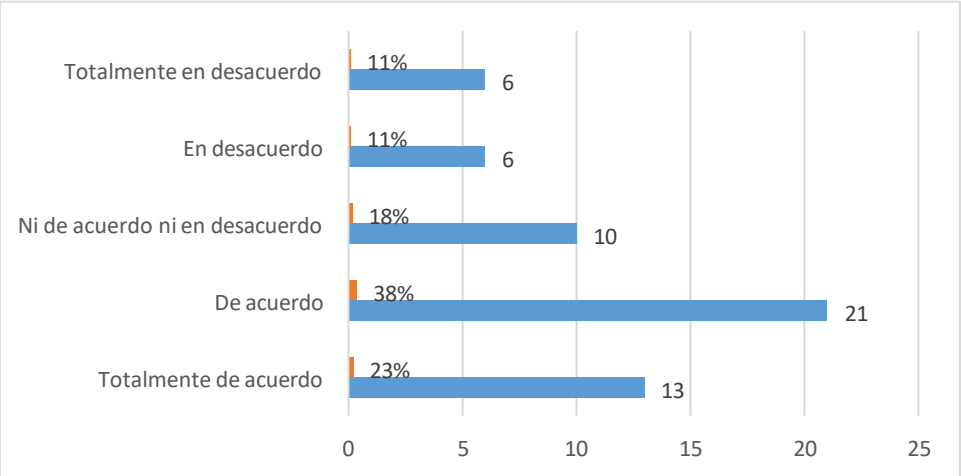


Nota. Datos tomados de la encuesta aplicada a docentes

La Figura 3 por su parte evidencia que en los procesos de selección se da igualdad de oportunidades a todas las personas que desean una futura incorporación dentro de la entidad, esto lo corroboran 21 personas respondieron estar de acuerdo con un porcentaje del 38% y 13 totalmente de acuerdo con el 23%, considerando que todo proceso debe contener de forma clara y especifica que toda persona puede participar claro está, al contar con los requisitos que la entidad solicita para su nuevo personal académico o administrativo.

Figura 3

Igualdad de oportunidades entre participantes

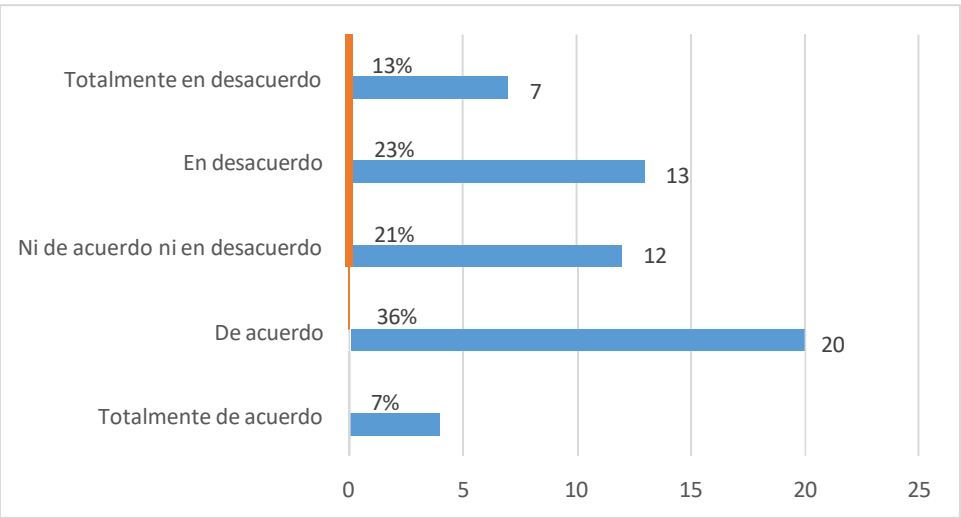


Nota. Datos tomados de la encuesta aplicada a docentes

La Figura 4 por su parte permite observar que 20 personas manifiestan estar de acuerdo con que los procesos de selección se desarrollan de manera organizada, que representan el 36% y 4 totalmente de acuerdo con participación del 7%; esta situación se debe a que en todo proceso existen fases que se deben cumplir de manera cronológica y según los tiempos establecidos, lo que garantiza que todo el proceso cuente con un espacio, incluso para las debidas justificaciones en caso de desacuerdos.

Figura 4

Procesos organizados

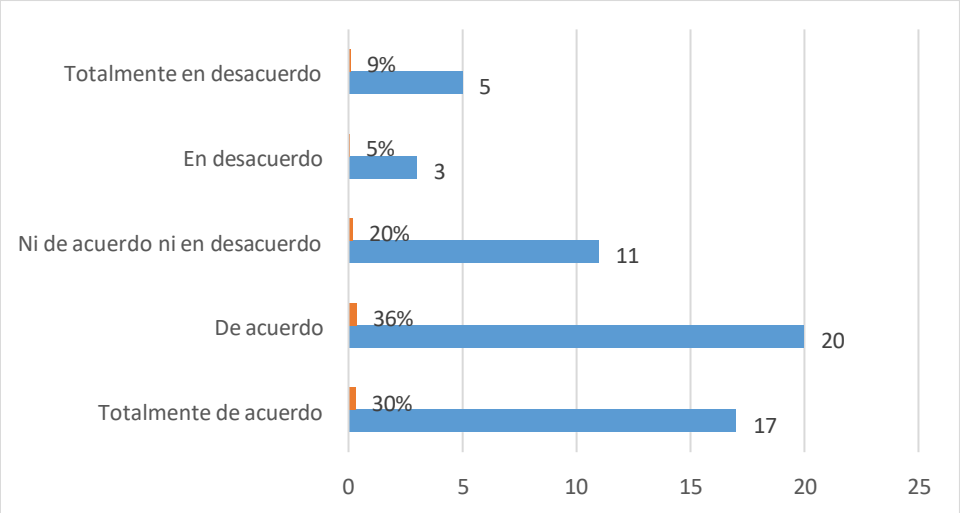


Nota. Datos tomados de la encuesta aplicada a docentes

En la Figura 5 se puede apreciar como 20 personas están de acuerdo con la existencia de motivación para desempeñar sus funciones, representando el 36%, y 17 totalmente de acuerdo con el 30%, es decir, se sienten satisfechos al realizar las tareas encomendadas por sus superiores y contribuir al logro de las metas institucionales a corto y largo plazo.

Figura 5

Motivación al desempeñar funciones



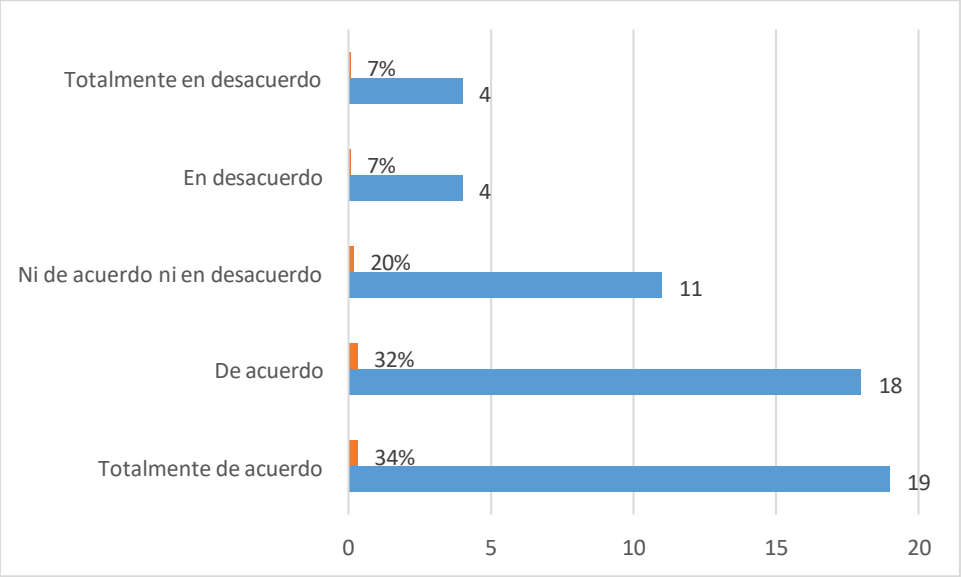
Nota. Datos tomados de la encuesta aplicada a docentes

Pol. Con. (Edición núm. 118) Vol. 11, No 5, Mayo 2026, pp. 1678-1695, ISSN: 2550 - 682X

La Figura 6 permite observar que 18 personas están de acuerdo y alcanzan una participación del 32% y 19 totalmente de acuerdo con el 34%, en realizar un esfuerzo adicional cuando el trabajo lo requiere, considerando que la entidad educativa tiene procesos específicos que en ciertas ocasiones ameritan el uso de tiempo personal para su cumplimiento de manera efectiva.

Figura 6

Disposición a hacer esfuerzos adicionales

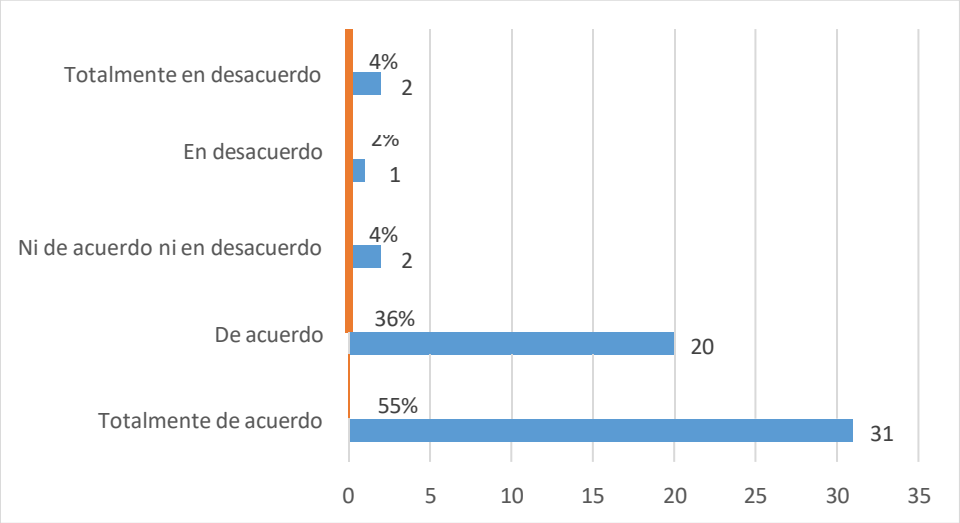


Nota. Datos tomados de la encuesta aplicada a docentes

Por su parte la Figura 7 señala que las personas están comprometidas con su trabajo y 20 respondieron estar de acuerdo, alcanzando el 36% de representatividad frente al total, existiendo una gran mayoría que apoya las actividades que se realizan dentro de la organización y difunden las acciones que fortalecen la imagen de la universidad en todos los aspectos.

Figura 7

Compromiso con funciones

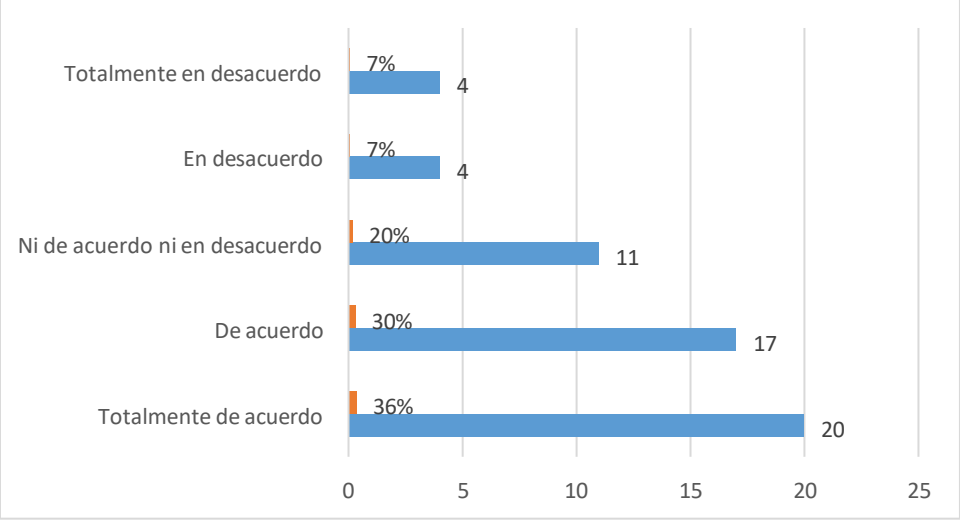


Nota. Datos tomados de la encuesta aplicada a docentes

En la Figura 8, 20 personas que presentan el 36% señalan están totalmente de acuerdo y 17 de acuerdo con una participación del 30%, que su trabajo es valorado dentro de la IES, es decir que son reconocidos sus esfuerzos en cada una de las actividades desarrolladas. Esta situación permite que los servidores desarrollen cada vez su trabajo con mayor énfasis y se alcancen las metas planificadas.

Figura 8

Valoración del trabajo



Pol. Con. (Edición núm. 118) Vol. 11, No 5, Mayo 2026, pp. 1678-1695, ISSN: 2550 - 682X

Nota. Datos tomados de la encuesta aplicada a docentes

En la Tabla 1, el coeficiente de correlación de Pearson de 0,65 evidencia una relación positiva moderada-alta entre la percepción de claridad de los procesos de selección y la motivación laboral del personal docente. Asimismo, el coeficiente de determinación $R^2 = 0,425$ indica que aproximadamente el 42,5 % de la variabilidad observada en la motivación laboral podría estar asociada con la percepción de claridad de los procesos de selección. No obstante, debido a que el estudio es no experimental y transversal, estos resultados deben interpretarse como asociación estadística y no como causalidad directa.

Tabla 1

Correlación procesos claros-motivación del personal

Estadísticas de la regresión	
Coeficiente de correlación múltiple	0,65204931
Coeficiente de determinación R^2	0,4251683
R^2 ajustado	0,41452327
Error típico	0,99564981
Observaciones	56

Nota. Datos tomados de la encuesta aplicada a docentes

Discusión

Los resultados obtenidos evidencian una relación significativa entre la percepción de claridad en los procesos de selección y la motivación laboral del personal docente de la Facultad de Artes de la Universidad Central de Ecuador, reflejada en una correlación positiva de 0,65. Este hallazgo confirma que al transparencia, organización y difusión adecuada de los procesos de selección constituyen factores determinantes en la construcción de entornos laborales favorables, fortaleciendo la percepción de justicia organizacional entre los colaboradores, tal como señalan Rodríguez et al. (2014 respecto a la incidencia de la equidad institucional sobre las conductas laborales. De la misma forma, los datos muestran que la mayoría de docentes perciben que existe igualdad de oportunidades y criterios de evaluación, lo cual coincide con lo planteado por Alcalde et al. (2025), quienes sostienen que la meritocracia representa un mecanismo fundamental para fortalecer la confianza institucional y promover un mejor desempeño humano.

Desde la perspectiva de la gestión del talento humano, los resultados permiten sostener que los procesos de selección no deben ser entendidos únicamente como procedimientos administrativos, sino como mecanismos institucionales que inciden en la percepción de equidad, reconocimiento y pertenencia del personal docente. Cuando los docentes perciben que los concursos o procesos de vinculación se desarrollan con reglas claras, criterios objetivos y canales de difusión adecuados, se fortalece la confianza en la institución y se reduce la percepción de arbitrariedad. Asimismo, la relación identificada entre selección y motivación puede comprenderse desde la justicia organizacional, en tanto los procesos transparentes generan una percepción favorable sobre la distribución de oportunidades y el trato institucional. Esta percepción resulta especialmente relevante en el ámbito universitario, donde la motivación docente no solo impacta en el desempeño individual, sino también en la calidad de la enseñanza, la participación académica y el compromiso con los objetivos institucionales.

Sin embargo, los resultados deben interpretarse con prudencia, debido a que el diseño transversal no permite establecer relaciones causales. Por ello, futuras investigaciones podrían incorporar muestras más amplias, análisis inferenciales complementarios y técnicas cualitativas que permitan profundizar en las percepciones del personal docente respecto de la transparencia, meritocracia y legitimidad de los procesos de selección.

Conclusión

Los resultados permiten concluir que los procesos de selección de personal bajo régimen LOES se relacionan positivamente con la motivación laboral del personal docente de la Facultad de Artes de la Universidad Central del Ecuador, en la medida en que son percibidos como claros, organizados y orientados a la igualdad de oportunidades. La correlación positiva identificada sugiere que una adecuada gestión de los procesos de selección puede fortalecer la motivación, el compromiso y la valoración institucional del personal docente. No obstante, el estudio presenta limitaciones relacionadas con el tipo de muestreo, el tamaño de la muestra y la necesidad de profundizar en análisis estadísticos complementarios.

Pol. Con. (Edición núm. 118) Vol. 11, No 5, Mayo 2026, pp. 1678-1695, ISSN: 2550 - 682X

Referencias

Alcalde Poma, R. F., Nina-Cuchillo, J., & Sánchez Aguirre, F. d. (2025). Impacto de la meritocracia en el rendimiento de servidores públicos en Latinoamérica: una revisión sistemática. Revista InveCom, 1-9. Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00632025000403008

Andrade Aveiga, Y. (2025). Influencia de la motivación docente en el aprendizaje de los estudiantes universitarios. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 336-344. doi: https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3629

Castellano Gil, J. M. (2023). Valoración y Prestigio del Docente Ecuatoriano desde una Perspectiva Estudiantil. Revista Scientific, 94-111. doi: https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2023.8.28.5.94-111

Cetina Canto, T., Carrillo Trujillo, D., & Centeno Ley, G. (2023). Justicia organizacional; su dimensionalidad. Praxis Psy, 1-14. doi:10.32995/praxispsy.v24i39.221

Chaluisa, E., Ruilova, E., Campaña, D., Pilatasig, D., Galarza, K., & Cando, K. (2023). Proceso de Selección y Reclutamiento de Personal de Servicio en la Empresa KEIDS.A. REINCISOL Revista de Investigación Científica y Social, 1-15. Obtenido de https://www.reincisol.com/ojs/index.php/reincisol/article/view/17/47

Dueñas Holguín, B. L., & Moreno Cevallos, J. R. (2024). La gestión del talento humano como impulsor de la eficiencia en la administración pública y el desempeño organizacional. Revista G-ner@ndo, 2614–2628. Obtenido de https://revista.gnerando.org/revista/index.php/RCMG/article/view/387/382

Espinel Armas, E. E. (2020). La tecnología en el aprendizaje del estudiantado de la Facultad de Ciencias Químicas, Universidad Central del Ecuador. Revista Actualidades Investigativas en Educación, 1-37. doi:Doi. 10.15517/aie.v20i2.41653

Espinoza Dextre, D. N., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión de selección de personal en universidades públicas . https://surl.li/zcmdxz, 1-14.

Fajardo Vargas, J. E. (2023). Inteligencia artificial aplicada al proceso de selección de personal. Polo del Conocimiento, 726-740. doi:10.23857/pc.v8i9.6047

Franco López, J. A. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, 151-179. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/1942/194267200007/html/

García Vela, T., & Mendoza Vela, A. (2025). Meritocracia: requisito para construir una gestión pública inclusiva, transparente y libre de corrupción. Una revisión sistemática. Espacios, 470-480. doi:10.48082/espacios-a25v46n03p37

Huiza Retuerto, K., & Mollehuanca Ttito, E. (2023). Percepción docente y la desmotivación durante su práctica pedagógica. Alpha & Omega, 31-38. doi:10.24133/ALPHA&OMEGA.VOL01.01.2023.ART03

Mendoza Armijos, H. E. (2021). Nuevos desafíos en la contratación de personal: cómo la evolución del proceso de reclutamiento está transformando el mercado laboral. Journal of Economic and Social Science Research, 54-67. Obtenido de https://economicsocialresearch.com/index.php/home/article/view/37/183

Mero Espinoza, R. B. (2023). La motivación docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS, 357-368. doi:https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v5i6.861

Morocho Gonzaga, K. A., & Jumbo Salinas, G. N. (2025). La Motivación y su Impacto en la Educación Superior. Ciencia y Reflexión, 382-397. doi:https://doi.org/10.70747/cr.v4i3.448

NaranjoGaibor, J. (2025). Inteligencia artificial y el proceso de reclutamiento y selección de recursos humanos. JOURNAL OF SCIENCE AND RESEARCH, 110-123. Obtenido de https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/3319/3017

Pibaque Pionce, M. S., & Mera Zambrano, N. S. (2025). La gestion del talento humano y su aporte en el desempeño laboral. Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas, 246-256. Obtenido de http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2821/0

Quito Álvarez, V. A., & Mejía Marín, A. A. (2025). Caracterización del perfil docente de educación superior según la normativa ecuatoriana y producción científico-académica: requerimiento y competencias. ASCE, 1440-1464. Obtenido de https://magazineasce.com/index.php/1/article/view/180/231

Rodríguez Montalbán, R. L., Salanova Soria, M., & Martínez Lugo, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. Universitas Psychologica, 15-28. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/647/64733438012.pdf

Velásquez Martínez, A. d. (2025). La Brújula hacia el Reclutamiento 5.0: Estrategias Esenciales para RRHH. Ciencia Latina, 9722-9809. Obtenido de https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/18654/26687

Zuñiga Ricaurte, H. G., Silva Helguero, A. B., Aizaga Villate, M. Á., & Toro Alava, J. A. (2023). Análisis del reclutamiento y selección de personal en empresas multinacionales del Distrito Metropolitano de Quito. Políticas y Ciencias Administrativas, 51-69. doi:https://doi.org/10.62465/rpca.v2n1.2023.44

© 2026 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).