



# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“PROCESO DE SELECCIÓN DE DOCENTES EN EDUCACIÓN SUPERIOR”: una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años

Trabajo de investigación para optar al grado de:

**Bachiller en Administración**

**Autores:**

César Augusto Salas Zavaleta  
Marisela Elizabeth Zapata Ramírez

**Asesor:**

Mg. Edwards Williams Vela Gonzáles

Trujillo - Perú

2019

## DEDICATORIA

A Dios por haberme permitido llegar hasta este punto

A mi querida madre Elsa por ser mi pilar y mi fortaleza

A mi amado hijo Gustavo por ser el motor y razón de mi vida

## AGRADECIMIENTO

A Dios por bendecirme y protegerme en todo momento

A mi querida madre Elsa por apoyarme siempre en todo y creer en mi

A mi amado hijo Gustavo por regalarme los mejores momentos de mi vida

## TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vi
RESUMEN.....	vii
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	10
CAPÍTULO III. RESULTADOS .....	14
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN .....	21
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES.....	23
REFERENCIAS .....	24
ANEXOS .....	27

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Artículos encontrados por base a datos consultadas.....	8
Tabla 2: Artículos incluidos en la revisión sistemática, según los términos clave utilizados.....	12
Tabla 3: Tabla porcentual de estudios examinados .....	14
Tabla 4: Tabla de características de los estudios por tipo.....	17
Tabla 5: Tabla de características de los estudios por tema .....	17
Tabla 6: Tabla sobre análisis global de los estudios .....	18

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Formulación del objeto de estudio .....	8
Figura 2: Flujo de búsqueda, revisión y selección de artículos .....	16

## RESUMEN

El presente trabajo describe la teoría sobre los procesos de selección de docentes en educación superior. El objetivo de esta investigación fue describir las investigaciones realizadas sobre procesos de selección de docentes en educación superior a través de una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 10 años. Esta revisión teórica se realizó bajo la metodología basada en la estrategia PRISMA. Los resultados muestran una heterogeneidad a nivel de procesos, ya que cada institución y cada país lo aplica según sean instituciones públicas o privadas o de acuerdo a la política de cada país. A la vez se halló que las estrategias aplicadas son diferentes dependiendo del rubro específico o tipos de productos, los procesos de selección de docentes tardan mucho tiempo especialmente en las instituciones de tipo pública.

**PALABRAS CLAVES:** Selección de docentes, institución educativa, educación superior.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

A la par con los cambios económicos, tecnológicos y de información; también se están produciendo cambios en la educación en todos sus niveles. Todo ello obliga a que los procesos de inclusión a la docencia tengan que renovarse, ya que el profesorado es la pieza clave a considerar.

Esto indica que, en el ámbito educativo de nivel superior, también es importante que se implementen modelos que permitan potenciar los recursos humanos a nivel docentes, desde la estrategia, ejecución, hasta el eficiente control a lo largo de todo el proceso (Negrón, Fleitas, Vela, & Gonzáles, 2014).

Todos estos cambios en los procesos de selección permiten mejorar el perfil profesional de los docentes para que desarrolle adecuadamente nuevas funciones, tareas y roles pasando a ser un facilitador, tutor y orientador del proceso de enseñanza-aprendizaje (Mas-Torelló & Olmos-Rueda, 2016).

Para complementar los procesos de selección, Morales & Cabrera (2012) proponen la inclusión de una evaluación de competencias a nivel de uso de las TIC para los procesos que potencien los procesos de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. Este aspecto hoy en día es fundamental en todas las instituciones educativas a nivel mundial porque garantiza la adecuación al avance de la tecnología (Fremio & Andrade-Rodas, 2017).

En países como España, desde 1993 existían dos tipos de contratación de docentes, el “contratado” que no seguía un proceso de selección y el “funcionario” el cuál sí ingresaba a algún proceso; por lo que se hace necesario establecer una reforma a nivel legislativo para este proceso en el Espacio Europeo de Educación Superior (Moretón, 2009).



Amador (2013), sugiere tener en cuenta algunas variables para el proceso de selección de docente de nivel superior, como: experiencia profesional, competencias técnicas (TIC), habilidades pedagógicas, habilidades éticas y sociales, entre otras.

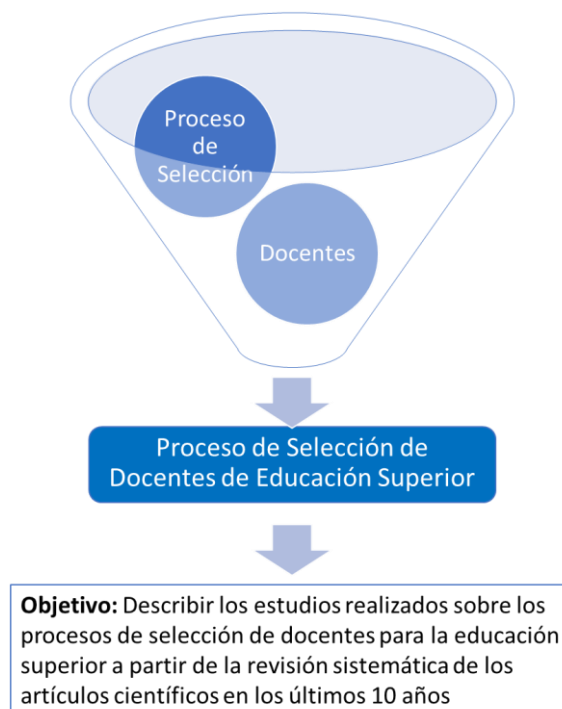
La presente revisión sistemática se justifica en la intención de proporcionar una visión general de los estudios empíricos sobre los procesos de selección para docentes de educación superior y sus principales hallazgos en la materia.

### **Pregunta de investigación**

¿Cuáles son los procesos de selección que se están aplicando en las instituciones de educación superior descritos en la literatura científica en los últimos 10 años?

### **Objetivo**

Describir los estudios realizados sobre los procesos de selección de docentes para la educación superior a partir de la revisión sistemática de los artículos científicos en los últimos 10 años.



*Figura 1:* Formulación del objetivo de estudio.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### **Tipo de estudio**

El presente trabajo de investigación es una revisión sistemática que se elaboró bajo la metodología PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), (Urrútia & Bonfill, 2010). Esta metodología garantizó la calidad de los artículos científicos hallados.

### **Criterios de inclusión**

Los criterios de inclusión aplicados a los artículos fueron:

- Que incluyan dentro del título o contenido los términos: “selección”, “docentes”, “educación superior”
- Comprendidos dentro del periodo 2009-2018 (10 años)
- Idioma: español
- Con acceso al artículo en formato pdf
- Base de datos reconocida

### **Recursos de información**

Las bases de datos consultadas fueron: Dialnet, Redalyc, Scielo, Ebsco, ScienceDirect y Google Académico. El total de artículos encontrados fueron 10,659. La Tabla 1, muestra el detalle de artículos por base de datos consultadas.

Tabla 1

*Artículos encontrados en las bases de datos consultadas*

Base de datos	Cantidad de artículos encontrados	Cantidad de artículos seleccionados
Google Académico	9,790	0
Redalyc	320	2
Scielo	13	0
Dialnet	485	10
Ebsco	51	1
Total	10,659	13

### **Búsqueda**

La búsqueda de artículos se realizó usando los siguientes términos: “selección”, “docentes” y “educación superior”. También utilizamos los operadores booleanos, para una búsqueda más efectiva. Los términos quedaron así: ("selección" AND "docentes" OR "profesores") AND (“educación superior”).

Se consultaron las siguientes bases de datos: Dialnet, Scielo, Redalyc, Ebsco y Google Académico:

#### **Dialnet**

("selección" AND "docentes" OR "profesores") AND (“educación superior”)

#### **Redalyc**

("proceso selección" AND "docentes") AND (“educación superior”)

#### **Scielo**

("selección" AND "docentes" OR "profesores") AND (“educación superior”)

#### **Ebsco**

("selección" AND "docentes") AND (“educación superior”)

## Google Académico

"proceso de selección" Y "docente" Y "educación superior"

Todos los artículos encontrados se guardaron en el sistema Zotero para generar las referencias y citas bibliográficas correctamente.

## Selección de datos

Los artículos seleccionados se muestran en la Tabla 2, que incluyen datos como autores, año de publicación, metodología y un breve resumen del objetivo de estudio.

Tabla 2

*Artículos incluidos en la revisión sistemática, según los términos clave utilizados*

<b>Autores</b>	<b>Año</b>	<b>Metodología</b>	<b>Objetivo</b>
Morales, R., & Cabrera, J.	2012	Cualitativa	Seleccionar un conjunto mínimo de competencias docentes transversales en base a las competencias TIC.
Fremio, J., & Andrade-Rodas, E.	2017	Cuantitativa	Conocer el nivel de conocimiento de las TIC de los docentes de educación superior.
Romero, M. A., Gámiz, V. M., & Padilla-Hernández, A. L.	2018	Revisión sistemática	Caracterizar la adquisición y el desarrollo de la competencia digital de docentes universitarios.
Orozco, B. C.	2016	Cualitativa	Generar conocimientos en la planificación estratégica de los recursos humanos para la transformación de la educación superior.
Pérez, L., & Pérez, Á. I.	2015	Cuantitativa	Aplicar los estándares y criterios de selección de candidatos que se emplean en Finlandia para admitir a los estudiantes de magisterio.
Sánchez, B., Montoya, I. A., & Montoya, L. A.	2013	Revisión sistemática	Evaluar y mejorar el proceso de selección del cuerpo académico de la Universidad.

Buendía, M. A., & Rivera, R.	2010	Cualitativa	Presentar un modelo de selección incluyente para el ingreso a la educación superior en la Universidad Autónoma Chapingo.
Urbina, A. B. & De la Calleja, J.	2018	Cuantitativo – experimental	Presentar un método para mejorar el proceso de tutoría académica en la educación superior.
Mas-Torelló, Ó., & Olmos-Rueda, P.	2016	Cuantitativa – cualitativa	Delimitar un nuevo perfil y conocer cada una de las competencias pedagógicas establecidas.
Amador, C. M.	2013	Cualitativa - Cuantitativa	Diagnosticar el uso de las TIC en la educación para aplicar estrategias de capacitación a los docentes.
Alfaro, G., & Alvarado, S.	2018	Cualitativa	Determinar el perfil profesional requerido para el desempeño docente en los cursos de las carreras de educación en las universidades públicas y privadas.
Negrón, A. M., Fleitas, M. S., Vela, F., & Gonzáles, A. M.	2014	Cuantitativa	Diseñar el proceso de selección del capital humano en la facultad de ingeniería industrial.
Moretón, M. F.	2009	Cualitativa	Describir el proceso de contratación del profesor universitario en el Espacio Europeo de Educación Superior

## CAPÍTULO III. RESULTADOS

### 3.1. Selección de estudios

Tabla 3

*Tabla porcentual de estudios examinados*

Estudios evaluados por elegibilidad	Numero	Razones
<b>Inclusión</b>		
Alfaro, G., & Alvarado, S. (2018). El Perfil de profesores universitarios de universidades públicas y privadas en la carrera de Educación.	13	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que dentro de título contenga las variables en estudio</li> <li>• Con año de publicación dentro de los últimos 5 años (de 2013 al 2018)</li> <li>• Idioma de publicación español</li> <li>• Que tengan un enlace correcto al archivo digital</li> <li>• Que provengan de bases de datos científicas confiables.</li> </ul>
Amador, C. M. (2013). Diagnóstico de competencias tecnológicas en la educación superior: El caso del Instituto Tecnológico Superior de Puerto Vallarta.		
Buendía, M. A., & Rivera, R. (2010). Modelo de selección para el ingreso a la educación superior: el caso de la UACH.		
Fremio, J., & Andrade-Rodas, E. (2017). Nivel de conocimiento de las tecnologías de la información y comunicación en los docentes de educación superior.		
Mas-Torelló, Ó., & Olmos-Rueda, P. (2016). El profesor universitario en el Espacio Europeo de Educación Superior: la autopercepción de sus competencias docentes actuales y orientaciones para su formación pedagógica.		
Morales, R., & Cabrera, J. (2012). Competencias docentes transversales, el método de selección.		
Moretón, M. F. (2009). Selección, evaluación y acreditación del profesorado ante el Espacio Europeo de Educación Superior.		
Negrón, A. M., Fleitas, M. S., Vela, F., & Gonzáles, A. M. (2014). Proceso de selección del personal docente en la Facultad de Ingeniería Industrial del Instituto Superior Politécnico “José Antonio Echeverría” de La Habana, Cuba.		
Orozco, B. C. (2016). Planificación estratégica de los recursos humanos para la transformación de la educación superior, Universidad de la Guajira.		

---

Pérez, L., & Pérez, Á. I. (2015). Los estándares de Finlandia en las pruebas de la selección inicial del profesorado en España.

Romero, M. A., Gámiz, V. M., & Padilla-Hernández, A. L. (2018). Selección de categorías para el estudio de la evolución de la competencia digital docente del profesorado en Educación Superior.

Sánchez, B., Montoya, I. A., & Montoya, L. A. (2013). Aplicación del enfoque integrado de prospectiva y estrategia para el mejoramiento al proceso de selección docente de la Universidad Nacional de Colombia.

Urbina, A. B. & De la Calleja, J. (2018). Selección de tutores académicos en la educación superior usando árboles de decisión.

---

<b>Exclusión</b>	10,659	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No contenían dentro de título las variables en estudio</li> <li>• Estaban fuera periodo en estudio en los últimos 5 años (de 2013 al 2018)</li> <li>• Idioma de publicación inglés, portugués</li> <li>• No tenían un enlace correcto al archivo digital.</li> </ul>
------------------	--------	---

---

Iniciamos la búsqueda en Dialnet obteniendo 485 artículos, se descartaron los libros, revistas, aquellos que no estaban dentro del periodo 2009-2018 y los artículos que no incluían en sus títulos los términos en estudio. Luego de ello incluimos 10 artículos para el presente trabajo.

La búsqueda en Redalyc se obtuvo 320 artículos, de los cuales fueron descartados 17 de ellos por no estar relacionados con los temas de estudio, muchos de ellos nos tenían acceso

al artículo y estaban fuera del periodo estipulado para esta investigación. Fueron incluidos sólo 2 artículos.

En la base de Scielo obtuvimos 13 artículos, todos ellos fueron revisados a detalle, pero ninguno estaba relacionado a los términos en estudio, quedando excluidos de esta revisión sistemática.

La base de datos EBSCO se obtuvo 51 artículos y luego de la revisión detallada se excluyeron 49 de ellos por no tener relación con el título de esta investigación y por haberse encontrado en las bases de datos anteriores. Sólo se incluyó 1 artículo.

Para la búsqueda en Google Académico se hizo con los términos y operadores booleanos: "proceso de selección" Y "docente" Y "educación superior", y se obtuvieron 9,790 artículos, de los cuales revisamos 350 artículos y se encontraron 3 artículos que ya se habían considerado en las bases anteriores, el resto fueron excluidos porque eran tesis de universidades y algunos eran enlaces a libros.

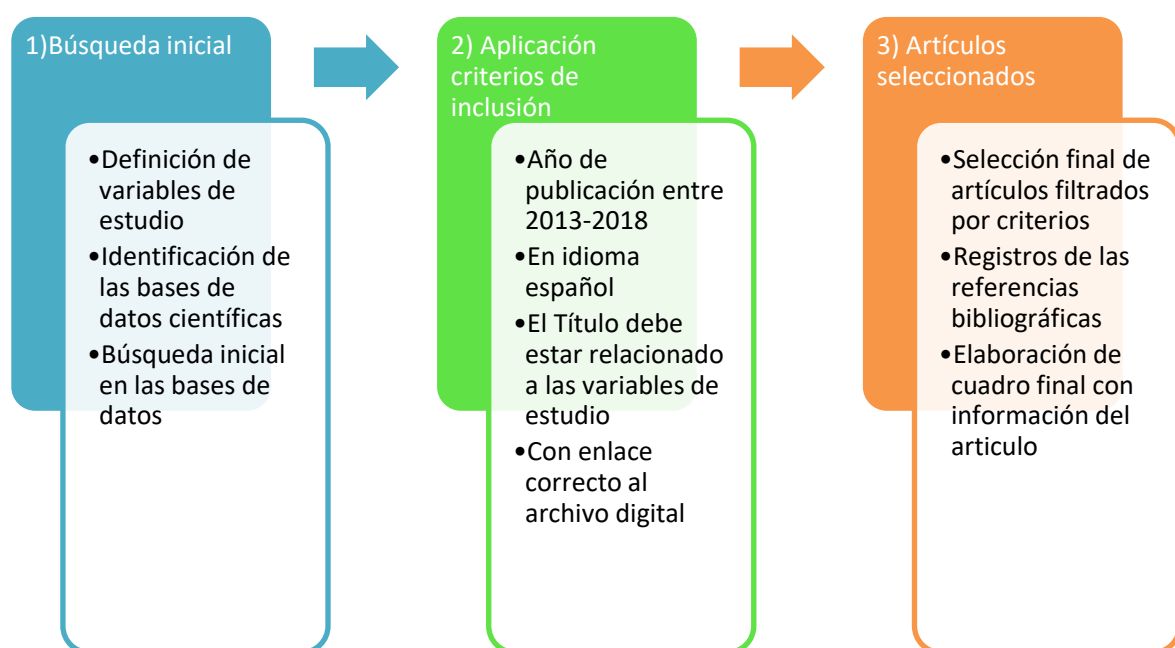


Figura 2: Flujo de búsqueda, revisión y selección de artículos



### 3.2. Características de los estudios

Para el presente proyecto de investigación se incluyeron las siguientes fuentes bibliográficas: 13 artículos. El detalle se muestra en la Tabla 4.

Tabla 4

*Tabla de características de los estudios por tipo*

Tipos de Estudios	Cantidad	Porcentaje
Artículos	13	100%
Revistas	0	0%
Libros	0	0%
Total	13	100%

También se presentan las características de los estudios clasificados por tema.

Tabla 5

*Tabla de características de los estudios por temas*

Tema de Estudio	Cantidad	Porcentaje
Proceso o modelo de selección	6	46%
Perfil y Competencias	5	38%
Nivel de conocimientos	1	8%
Planificación de RRHH	1	8%
Total	13	100%

### 3.3. Análisis global de los estudios

Tabla 6

*Tabla sobre análisis global de los estudios*

Título del estudio	Metodología	Objetivo	Resultados (Tendencias encontradas)	Discusión sobre su objetivo
Nivel de conocimiento de las tecnologías de la información y comunicación en los docentes de educación superior.	Cuantitativa	Conocer el nivel de conocimiento de las TIC de los docentes de educación superior.	Los resultados muestran que los docentes toman en cuenta la facilidad de uso tanto para los estudiantes, como para los ellos, que resuelva necesidades de aprendizajes y que sea motivador para el estudiante, sin descuidar la relevancia científica del recurso	La selección de recursos a través de las TIC determinaron los resultados medios más altos de todos los criterios evaluados. Dentro de este criterio, dos de ellos resaltaron: (a) la facilidad uso, y (b) la necesidad y motivación que pueda generar el recurso
Competencias docentes transversales, el método de selección.	Cualitativa	Seleccionar un conjunto mínimo de competencias docentes transversales en base a las competencias TIC.	Existe una forma de seleccionar un conjunto mínimo equivalente de competencias docentes transversales, posibles de comparar entre instituciones de educación superior, a partir de la definición de la competencia TIC, o uso de TIC en la experiencia compartida	El método MiZona - CDT para individualizarlas, aporta una base común para simplificar los estratos de conocimientos y crear herramientas, que sean útiles para escalar otras investigaciones, que a la vez que sean comunes a la mayor cantidad de disciplinas, sus cultores puedan reconocer los métodos compartidos y adaptar a sus propias realidades los contenidos

<p>Selección, evaluación y acreditación del profesorado ante el Espacio Europeo de Educación Superior.</p>	<p>Cualitativa</p>	<p>Describir el proceso de contratación del profesor universitario en el Espacio Europeo de Educación Superior</p>	<p>En cuanto a las plazas de profesorado en régimen laboral, se siguen convocando por denominación y área de conocimiento resultando ser un criterio general para la baremación de los candidatos «Criterio general: Los méritos deberán ser siempre valorados en relación con el área de conocimiento a la que se adscribe la plaza objeto del concurso, así como con el perfil de la plaza, en su caso».</p>	<p>Hay los puntos críticos como: a) Lentitud en la tramitación, se apuran los seis meses desde la petición hasta la contestación; b) Tramitación interna de la plaza de promoción en el Departamento; c) Demora en la publicación de la plaza. Desde quien haya migrado sus datos curriculares de la aplicación de contratados a la de funcionarios, hasta que adquiriera la condición de funcionario bien pueden pasar casi dos años.</p>
<p>Proceso de selección del personal docente en la Facultad de Ingeniería Industrial del Instituto Superior Politécnico “José Antonio Echeverría” de La Habana, Cuba.</p>	<p>Cuantitativa</p>	<p>Diseñar el proceso de selección del capital humano en la facultad de ingeniería industrial.</p>	<p>El concluyó que el flujo de selección es:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bolsa de Capital Humano actualizada</li> <li>• Plan de preparación pedagógica para los aspirantes</li> <li>• Notificar al aspirante</li> <li>• Planilla de recepción de datos</li> <li>• Expediente de selección</li> <li>• Notificación al aspirante</li> </ul>	<p>Las principales causas que influyen hoy en la fluctuación laboral de los profesores de la facultad de Ingeniería Industrial son: bajos salarios, altas cargas de trabajo, condiciones insuficientes de trabajo y el deficiente proceso de selección.</p>
<p>Los estándares de Finlandia en las pruebas de la selección inicial del profesorado en España.</p>	<p>Cuantitativa</p>	<p>Aplicar los estándares y criterios de selección de candidatos que se emplean en Finlandia para admitir a los estudiantes de magisterio.</p>	<p>Respecto a las capacidades que mide esta prueba podemos concluir que los estudiantes españoles manifiestan déficits importantes en capacidades cognitivas de orden superior, como analizar, comparar, organizar el</p>	<p>La utilización de los artículos de actualidad conectados de una u otra forma con la educación ofrece al candidato la oportunidad para expresar abiertamente su punto de vista sobre el tema, realizar un análisis y diagnosticar la situación utilizando todos los recursos,</p>

<p>Selección de tutores académicos en la educación superior usando árboles de decisión.</p>	<p>Cuantitativo – experimental</p>	<p>Presentar un método para mejorar el proceso de tutoría académica en la educación superior.</p>	<p>pensamiento, argumentar y proponer alternativas.</p>	<p>ideas y planteamientos desarrollados en su vida académica, social y personal.</p>
		<p>Los resultados preliminares muestran que los atributos más importantes para los tutores son la comunicación, la autodirección y las habilidades digitales</p>		<p>Sin embargo, en la experimentación llevada a cabo con 19 tutores, solo el 44% coincide con estas características. Esto nos dice que estas habilidades no se desarrollaron en su capacitación o experiencia laboral; o que las instituciones de educación superior no consideran como parte de su formación.</p>

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN

### Discusión

La fase de reclutamiento es la parte más importante en el proceso de selección del personal docente de toda institución de nivel superior, pues se crea cantera de los futuros profesores competentes y el seguimiento posterior de los mismos a lo largo de la carrera.

El diseño del proceso de selección y la aplicación de mismo garantizan que se cumplan el mayor porcentaje de los requisitos en cuanto a selección de docentes.

La aplicación del proceso de selección del personal debe contribuir a la disminución de la gran brecha de capacidades, aptitudes y experiencia existente en el personal docente, pues contribuye a captar a profesionales idóneos y bien preparados con las competencias necesarias para enfrentar todas las tareas docentes existentes en la misma.

Existen países como España y Finlandia, cuyos procesos están estandarizados y tienen una calidad reconocida a nivel mundial, las instituciones superiores deberían tomar y/o adaptar esos procesos de acuerdo a la realidad local de cada país y aplicarlos para tentar una mejora y asegurar la calidad docente y por ende la calidad de la enseñanza.

Según los hallazgos, sería ideal para nuestro sistema educativo peruano, tomar en consideración y de base los procesos de selección de otros países (como por ejemplo Finlandia) donde toman en cuenta la motivación por enseñar, la aptitud y actitud pedagógica, las habilidades de comunicación, la exposición, comprensión y análisis del texto seleccionado (Pérez et al., 2015).

### **Limitaciones de la investigación**

Esta investigación tuvo algunas limitaciones con respecto a la bibliografía, artículos seleccionados y estudios descriptivos analizados, ya que no se encontró específicamente información sobre los procesos de selección de docentes en educación superior a nivel Perú.

Lo anterior implica que las empresas analizadas en la bibliografía encontrada no representan una descripción precisa de cómo se está implementando y aplicando en la actualidad los procesos de selección, por lo que el presente estudio se debe tomar como referencia para conocer cómo se gestionan y aplican estos procesos en otros países.

## CAPÍTULO V. CONCLUSIONES

### **Conclusiones**

Según las teorías e información analizada en el presente trabajo, concluimos que los procesos de selección de docentes en educación superior son muy variados en los países evaluados, esto porque cada nación tiene diferentes formas y políticas educativas.

El presente trabajo muestra los resultados obtenidos tras aplicar los estándares y criterios de selección de candidatos que emplean diversas instituciones de habla hispana y todas indican que es un proceso crucial para asegurar la calidad, enseñanza, aprendizaje no sólo a nivel superior sino también en todos los niveles educativos.

Otra conclusión es que, ante la cantidad de profesionales titulados en Educación, se subraya la necesidad de realizar investigaciones que profundicen en el análisis de los planes de formación de profesionales en Educación graduados de las universidades públicas y privadas, con respecto a la verificación del cumplimiento de estándares de calidad.

Los resultados indican que aún falta mucho por trabajar los procesos de selección en países en desarrollo como el Perú, donde cada gobierno establece cambios, pero descuida otros aspectos como el remunerativo y la capacitación hacia los docentes, los cambios en los procesos de selección docente debe ir de la mano con una serie de medidas para mejorar también la calidad de los docentes a nivel de capacitación, habilidades y metodologías.

### **Limitaciones del estudio**

Las limitaciones para el desarrollo de la presente investigación corresponden a que las tesis encontradas en otros países, podrían no ser aplicables a nuestra realidad, ya que en el tema de la educación y los procesos de selección para docentes de educación superior son diferentes de acuerdo a las políticas y sistemas educativos de cada país.

## REFERENCIAS

- Alfaro, G., & Alvarado, S. (2018). El Perfil de profesores universitarios de universidades públicas y privadas en la carrera de Educación. *Actualidades Investigativas en Educación*, 18(2), 263-284. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/447/44758022011/index.html>
- Amador, C. M. (2013). Diagnóstico de competencias tecnológicas en la educación superior: El caso del Instituto Tecnológico Superior de Puerto Vallarta. *Revista Iberoamericana de Educación*, 62(3), 5. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889426>
- Buendía, M. A., & Rivera, R. (2010). Modelo de selección para el ingreso a la educación superior: el caso de la UACH. *Revista de la Educación Superior*, 39(156), 55-72. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60418907004>
- Fremio, J., & Andrade-Rodas, E. (2017). Nivel de conocimiento de las tecnologías de la información y comunicación en los docentes de educación superior. *INNOVA Research Journal*, 2(12), 59-74. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6236352>
- Mas-Torelló, Ó., & Olmos-Rueda, P. (2016). El profesor universitario en el Espacio Europeo de Educación Superior: la autopercepción de sus competencias docentes actuales y orientaciones para su formación pedagógica. *Revista mexicana de investigación educativa*, 21(69), 437-470. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5614916>
- Morales, R., & Cabrera, J. (2012). Competencias docentes transversales, el método de selección. *Revista de Docencia Universitaria*, 10(2), 75-101. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4020975>



- Moretón, M. F. (2009). Selección, evaluación y acreditación del profesorado ante el Espacio Europeo de Educación Superior. *Revista de Derecho UNED*, (5), 319-371. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=shib&db=fua&AN=57521321&lang=es&site=ehost-live&custid=s4509042>
- Negrón, A. M., Fleitas, M. S., Vela, F., & Gonzáles, A. M. (2014). Proceso de selección del personal docente en la Facultad de Ingeniería Industrial del Instituto Superior Politécnico “José Antonio Echeverría” de La Habana, Cuba. *Opción*, 30(73), 101-118. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31035398002>
- Orozco, B. C. (2016). Planificación estratégica de los recursos humanos para la transformación de la educación superior, Universidad de la Guajira, Extensión Fonseca. *Collectivus: revista de ciencias sociales*, 3(1), 110-134. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5436524>
- Pérez, L., & Pérez, Á. I. (2015). Los estándares de Finlandia en las pruebas de la selección inicial del profesorado en España. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 83, 119-141. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5249536>
- Romero, M. A., Gámiz, V. M., & Padilla-Hernández, A. L. (2018). Selección de categorías para el estudio de la evolución de la competencia digital docente del profesorado en Educación Superior. *Revista Interuniversitaria de Investigación en Tecnología Educativa*, 4, 55-67. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6484896>
- Sánchez, B., Montoya, I. A., & Montoya, L. A. (2013). Aplicación del enfoque integrado de prospectiva y estrategia para el mejoramiento al proceso de selección docente de la Universidad Nacional de Colombia. *Innovar: revista de ciencias administrativas y*

*sociales*, 23(48), 43-54. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4349439>

Urbina, A. B. & De la Calleja, J. (2018). Selección de tutores académicos en la educación superior usando árboles de decisión. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 29(1), 108-124. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6811482>

Urrútia, G., & Bonfill, X. (2010). Declaración PRISMA: Una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y meta-análisis. *Medicina Clínica*, 135(11), 507-511. Recuperado de [https://es.cochrane.org/sites/es.cochrane.org/files/public/uploads/PRISMA\\_Spanish.pdf](https://es.cochrane.org/sites/es.cochrane.org/files/public/uploads/PRISMA_Spanish.pdf)

## ANEXOS