

Promoción de una “Base de Talento” como estrategia para fortalecer la contratación de profesores en una institución de educación superior

Promoting a “Talent Pool” as a strategy to strengthen faculty recruitment at a higher education institution

Vania A. Jaramillo Rueda

Instituto Superior de Estudios Universitarios ISEU

ORCID: 0009-0004-9891-5440

vaniajaramillo28@gmail.com

Dr. Julio Álvarez Botello

Instituto Superior de Estudios Universitarios ISEU

ORCID: 0000-0003-2858-2172

julioalvarezbotello@yahoo.com

Dra. Eva Martha Chaparro Salinas

Universidad Autónoma del Estado de México

ORCID: 0000-0001-7955-4628

bebachaparro@yahoo.com.mx

RESUMEN

La contratación de profesores constituye un proceso estratégico para garantizar la calidad académica en las instituciones de educación superior, sin embargo, el aprovechamiento de herramientas tecnológicas destinadas a la gestión del talento suele verse limitado por el desconocimiento de sus funcionalidades, la escasa capacitación de los usuarios y la ausencia de estrategias permanentes de comunicación institucional, lo que reduce su utilización. En este contexto el objetivo de la investigación fue diseñar una propuesta de intervención orientada a fortalecer el conocimiento, la adopción y el uso de una “Base de Talento” por parte de los líderes académicos mediante estrategias de capacitación, comunicación institucional y acompañamiento continuo con el propósito de incrementar su utilización en la contratación de profesores. Se desarrolló una investigación con enfoque mixto, de alcance descriptivo y propositivo, bajo un diseño no experimental y de corte transversal. La información se obtuvo mediante revisión documental, aplicación de encuestas estructuradas con un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.927, entrevistas semiestructuradas y análisis de información institucional, lo que permitió identificar las principales

barreras y oportunidades de mejora relacionadas con el uso de la plataforma. Los resultados evidenciaron que las principales limitantes para la adopción fueron la falta de difusión, la ausencia de materiales permanentes de consulta y el acompañamiento insuficiente a los usuarios, a partir de estos hallazgos se diseñó una propuesta integral conformada por estrategias de capacitación, comunicación, recursos digitales y mecanismos de seguimiento, orientada a fortalecer la adopción de la herramienta y optimizar el proceso de contratación docente.

Palabras clave: Gestión del talento, Reclutamiento de personal, Educación superior, Desarrollo profesional, Comunicación organizacional.

ABSTRACT

Faculty recruitment is a strategic process for ensuring academic quality in higher education institutions. However, the effective use of technological tools designed for talent management is often limited by users' lack of knowledge of their functionalities, insufficient training, and the absence of ongoing institutional communication strategies, reducing their utilization. In this context, the objective of this study was to design an intervention proposal aimed at strengthening academic leaders' knowledge, adoption, and use of a Talent Pool through training strategies, institutional communication, and continuous support to increase its use in faculty recruitment. A mixed-methods study with a descriptive and proposal-oriented scope was conducted using a non-experimental, cross-sectional research design. Data were collected through a literature review, structured surveys with a Cronbach's alpha reliability coefficient of 0.927, semi-structured interviews, and institutional document analysis, allowing the identification of the main barriers and opportunities for improvement related to the use of the platform. The findings revealed that the primary obstacles to adoption were limited dissemination, the absence of permanent reference materials, and insufficient user support. Based on these findings, a comprehensive proposal was developed, consisting of training strategies, institutional communication, digital resources, and follow-up mechanisms aimed at strengthening the adoption of the tool and optimizing the faculty recruitment process.

Keywords: Talent management, Personnel recruitment, Higher education, Professional development, Organizational communication.

Introducción

La contratación de profesores constituye un proceso estratégico para las instituciones de educación superior, debido a que la calidad del personal académico influye directamente en el cumplimiento de las funciones de docencia, investigación y vinculación con la sociedad. Para responder a las crecientes exigencias de calidad y eficiencia, las instituciones han incorporado herramientas

tecnológicas que permiten optimizar la gestión del talento mediante la organización de información, la identificación de perfiles académicos y el apoyo en la toma de decisiones durante los procesos de reclutamiento y selección. Entre estas herramientas destacan las “Bases de Talento”, las cuales concentran información académica, profesional y laboral de candidatos potenciales, facilitando la disponibilidad de perfiles previamente evaluados para atender las necesidades de contratación docente.

No obstante, la disponibilidad de una herramienta tecnológica no garantiza su utilización efectiva, en el contexto analizado se identificó que a pesar de contar con una “Base de Talento” institucional esta no era utilizada de manera sistemática como el principal medio para la búsqueda de candidatos, el diagnóstico evidenció que los líderes académicos continuaban recurriendo a mecanismos alternativos de reclutamiento debido al desconocimiento de las funcionalidades de la plataforma, la falta de capacitación continua, la escasa difusión de sus beneficios y la ausencia de materiales permanentes de consulta y acompañamiento, como consecuencia se incrementaban los tiempos de respuesta en la contratación de profesores, aumentaba la carga operativa del área responsable de la gestión académica y se desaprovechaba una herramienta diseñada para optimizar estos procesos.

Ante esta problemática la presente investigación tuvo como propósito analizar los factores que influyen en la adopción de una “Base de Talento” utilizada para la contratación de profesores en una institución privada de educación superior. A partir de los resultados del diagnóstico se diseñó una propuesta de intervención integrada por estrategias de capacitación, comunicación institucional y acompañamiento continuo, orientadas a fortalecer el conocimiento, la adopción y el uso de la herramienta por parte de los líderes académicos y del personal involucrado en los procesos de contratación.

Marco conceptual

La gestión del talento humano se reconoce como un proceso estratégico orientado a garantizar que las organizaciones cuenten con personas que posean los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para contribuir al logro de los objetivos institucionales, este enfoque comprende actividades relacionadas con la atracción, selección, incorporación y desarrollo del personal buscando que el capital humano responda a las necesidades presentes y futuras de la organización (Chiavenato, 2022; Dessler, 2020; Armstrong, 2020).

En este contexto, el reclutamiento y la selección de personal constituyen procesos esenciales para identificar y elegir candidatos que satisfagan los requisitos establecidos para cada puesto, en las instituciones de educación superior estos procesos adquieren especial relevancia ya que la incorporación de profesores con el perfil académico y profesional adecuado influye en la calidad de

la enseñanza y en el cumplimiento de las funciones de la institución, por ello resulta indispensable que las decisiones de contratación se sustenten en criterios objetivos y procedimientos previamente definidos (Dessler, 2020; García, F. C., Alvarado, T. E. G., & Lorenzo, P. C. (2025).

El desarrollo de tecnologías aplicadas a la gestión del talento ha favorecido la incorporación de plataformas que permiten centralizar la información de los candidatos, facilitar la búsqueda de perfiles y optimizar los procesos de contratación, bajo este enfoque la “Base de Talento” se concibe como una herramienta que integra información académica y profesional de candidatos potenciales, permitiendo disponer de perfiles previamente identificados para atender las necesidades de contratación de manera más ágil y organizada, la utilización de este tipo de recursos contribuye a mejorar la eficiencia administrativa, estandarizar procedimientos y fortalecer la toma de decisiones basada en información confiable (Caiza-Chulde, E. S., & Guallichico-Chingo, G. B., 2023; Bersin, J., 2024).

La adopción de herramientas tecnológicas dentro de las organizaciones depende de diversos factores relacionados con la percepción que tienen los usuarios sobre su utilidad y facilidad de uso, así como de las condiciones que favorecen su implementación y utilización cotidiana. Además de las características propias de la tecnología aspectos como el entorno organizacional, el apoyo institucional y la influencia del contexto laboral desempeñan un papel importante para lograr que estas herramientas sean incorporadas de manera efectiva a las actividades diarias (Davis, 1989; Venkatesh et al., 2003).

De igual forma, la comunicación organizacional y la capacitación representan elementos fundamentales para facilitar la adopción de nuevas tecnologías, la difusión oportuna de la información, el acceso a procesos de formación y la disponibilidad de recursos de apoyo favorecen el aprendizaje de los usuarios, disminuyen la resistencia al cambio y fortalecen el uso continuo de las herramientas tecnológicas dentro de las organizaciones (Robbins, S. P., & Coulter, M., 2018; Medina y Avila, E. A. 2024).

Marco referencial

La gestión del talento y los procesos de contratación de personal han experimentado cambios importantes como resultado de la incorporación de herramientas tecnológicas y de nuevas estrategias para optimizar la administración del capital humano, los antecedentes revisados en esta investigación muestran que la digitalización de estos procesos ha permitido mejorar la organización de la información, fortalecer la identificación de perfiles y apoyar la toma de decisiones durante el reclutamiento y la selección de personal, favoreciendo una gestión más eficiente dentro de las organizaciones (Hernández Sarango, 2024).

En el ámbito educativo, diversos estudios señalan que la incorporación de estrategias innovadoras para la gestión del talento contribuye al fortalecimiento de los procesos institucionales y a la mejora de la calidad de los servicios que ofrecen las instituciones de educación superior, asimismo se ha identificado que la planeación de los procesos de reclutamiento y selección debe considerar tanto las necesidades institucionales como el perfil de los candidatos, con el propósito de favorecer la incorporación de personal académico que responda a los objetivos de la organización (García, Alvarado, & Lorenzo, 2025).

Las investigaciones revisadas también evidencian que el aprovechamiento de las herramientas tecnológicas depende de factores organizacionales relacionados con la capacitación de los usuarios, la comunicación institucional y el acompañamiento durante los procesos de implementación, cuando estos elementos son insuficientes, la utilización de las plataformas disminuye y los usuarios continúan recurriendo a procedimientos tradicionales, limitando los beneficios que ofrecen las tecnologías para la gestión del talento (Hart-Montes, Ramos-Gélvez, & Arzuza-Gómez, 2024).

Por otra parte, los estudios sobre gestión organizacional destacan que la mejora de los procesos institucionales requiere la implementación de acciones orientadas a fortalecer la participación de los colaboradores y promover una cultura de mejora continua, en este sentido el desarrollo de estrategias de comunicación, capacitación y seguimiento favorece la adopción de nuevas prácticas organizacionales y contribuye a incrementar la eficiencia de los procesos administrativos (Martínez & Moreno, 2020).

Marco normativo

El fundamento principal se encuentra en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual reconoce el derecho a la educación y establece que esta debe impartirse con criterios de calidad, equidad, inclusión y mejora continua, en este contexto las instituciones de educación superior tienen la responsabilidad de contar con personal docente que reúna las competencias necesarias para contribuir al cumplimiento de los objetivos educativos y al fortalecimiento de la calidad académica.

En el ámbito educativo la Ley General de Educación y la Ley General de Educación Superior constituyen los principales referentes para la organización y funcionamiento de las instituciones de educación superior, ambas disposiciones promueven la mejora continua de la calidad educativa, el fortalecimiento de los procesos institucionales y el desarrollo del personal académico, reconociendo la importancia de implementar mecanismos que favorezcan una gestión eficiente del talento y procesos de contratación acordes con los requerimientos institucionales.

La Ley Federal del Trabajo regula las relaciones laborales entre las instituciones y su personal estableciendo los derechos y obligaciones de ambas partes, asimismo proporciona el sustento jurídico para las actividades relacionadas con el reclutamiento, la selección y la contratación de personal, promoviendo condiciones de igualdad de oportunidades, no discriminación y transparencia durante todo el proceso de incorporación.

Debido a que la contratación de profesores implica el tratamiento de información personal de los candidatos también resulta aplicable la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, la cual establece las obligaciones de las instituciones para garantizar el manejo adecuado de los datos personales durante su obtención, almacenamiento, uso y resguardo, en consecuencia las herramientas tecnológicas destinadas a la gestión del talento deben asegurar la confidencialidad, integridad y protección de la información de los aspirantes en cumplimiento de los principios establecidos por la legislación vigente.

Metodología

La presente investigación tuvo como objetivo diseñar una propuesta de intervención orientada a fortalecer el conocimiento, la adopción y el uso de una “Base de Talento” para la contratación de profesores en una institución de educación superior, mediante estrategias de capacitación, comunicación institucional y acompañamiento continuo, para alcanzar este propósito se plantearon como objetivos específicos identificar las mejores prácticas relacionadas con la gestión del talento y la contratación docente, analizar las barreras que limitan el uso de la plataforma, diseñar estrategias que favorezcan su adopción por parte de los líderes académicos y elaborar un plan de comunicación que promoviera su utilización en los procesos de contratación.

La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto al integrar técnicas cuantitativas y cualitativas con el propósito de obtener una comprensión más amplia del fenómeno de estudio, el alcance fue descriptivo y propositivo ya que permitió identificar las principales barreras que limitaban el uso de la “Base de Talento” y con base en los resultados obtenidos diseñar una propuesta de intervención orientada a fortalecer su utilización. Asimismo, se empleó un diseño no experimental debido a que las variables fueron analizadas en su contexto natural, sin manipulación y recolectando la información en un solo momento.

La población estuvo integrada por los actores involucrados en el proceso de contratación de profesores entre ellos líderes académicos, personal administrativo y colaboradores responsables de la gestión de la “Base de Talento”, debido a que se trató de una población finita y plenamente identificada de 18 personas, se empleó un muestreo no probabilístico-estratificado, seleccionando a los participantes que intervenían directamente en el proceso de contratación.

Para el componente cuantitativo se realizó un muestreo censal, considerando la totalidad de los integrantes de cada estrato con la finalidad de obtener una visión completa del fenómeno analizado.

La recolección de la información se realizó mediante dos técnicas complementarias. En el componente cuantitativo se aplicó una encuesta estructurada de 39 reactivos, diseñada para evaluar variables relacionadas con el nivel de uso de la “Base de Talento”, la percepción de utilidad, la eficiencia del proceso de contratación, la calidad de los perfiles docentes, la satisfacción de los usuarios y las principales barreras para su adopción. Para el componente cualitativo se emplearon entrevistas semiestructuradas, las cuales permitieron profundizar en las experiencias, opiniones y necesidades de los participantes respecto al uso de la herramienta.

La confiabilidad del cuestionario fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de $\alpha = 0.927$, resultado que evidencia una excelente consistencia interna del instrumento, asimismo el cuestionario fue sometido a un proceso de validación de contenido, criterio y constructo, mientras que las entrevistas fueron revisadas y validadas por expertos antes de su aplicación con el propósito de garantizar la pertinencia de los instrumentos y la calidad de la información obtenida.

Para el análisis de los datos cuantitativos se empleó estadística descriptiva mediante el programa SPSS, mientras que la información cualitativa fue analizada a través de un análisis temático, permitiendo identificar patrones, percepciones y áreas de oportunidad relacionadas con la adopción de la “Base de Talento. Los resultados obtenidos mediante ambos enfoques fueron integrados mediante un proceso de triangulación metodológica, lo que permitió contrastar la evidencia cuantitativa con la información cualitativa y fortalecer la interpretación de los hallazgos que dieron sustento a la propuesta de intervención.

Resultados

Problemática identificada

El diagnóstico realizado mediante la aplicación de encuestas, entrevistas semiestructuradas y el análisis de información institucional permitió identificar que la principal problemática relacionada con la “Base de Talento” no correspondía a aspectos técnicos o de funcionamiento de la plataforma, sino a factores organizacionales que limitaban su adopción por parte de los líderes académicos responsables de la contratación de profesores.

Aunque la herramienta había sido desarrollada para facilitar la búsqueda de candidatos previamente evaluados, reducir los tiempos de contratación y optimizar la gestión del talento docente, su utilización era menor a la esperada debido al desconocimiento de sus funcionalidades, la falta de estrategias permanentes de capacitación y una comunicación institucional insuficiente. Los

resultados obtenidos evidenciaron que una parte importante de los usuarios conocía la existencia de la “Base de Talento”, pero no dominaba todas las funciones que ofrecía la plataforma para localizar candidatos, aplicar filtros de búsqueda o consultar información relevante durante el proceso de selección. Esta situación provocaba que los líderes académicos recurrieran con frecuencia a mecanismos tradicionales de reclutamiento como recomendaciones personales, bases de datos individuales o búsquedas externas, incrementando el tiempo requerido para cubrir vacantes docentes y desaprovechando la información disponible dentro de la plataforma institucional. Asimismo, se identificó que la capacitación proporcionada a los usuarios era limitada y en muchos casos se realizaba únicamente durante la implementación inicial de la herramienta, sin existir acciones de actualización o reforzamiento posteriores. Como consecuencia los nuevos usuarios no contaban con un proceso de inducción estandarizado y quienes ya utilizaban la plataforma desconocían algunas de sus actualizaciones o mejoras, reduciendo las posibilidades de aprovecharla de manera integral. Otro aspecto relevante fue la ausencia de una estrategia permanente de comunicación institucional, los participantes manifestaron que la información relacionada con la “Base de Talento” era esporádica y poco visible dentro de los canales oficiales de comunicación por lo que muchos usuarios desconocían los beneficios de utilizar la herramienta como medio principal para la contratación de profesores. De igual forma se observó la falta de materiales de consulta que permitieran resolver dudas de forma inmediata ocasionando una dependencia constante del personal administrativo para atender preguntas relacionadas con el funcionamiento de la plataforma.

El estudio evidenció que no existía un mecanismo formal de acompañamiento que permitiera brindar seguimiento continuo a los usuarios después de la capacitación inicial, la ausencia de espacios para resolver dudas, compartir experiencias y retroalimentar el uso de la herramienta favorecía la permanencia de prácticas tradicionales y limitaba la consolidación de una cultura organizacional orientada al aprovechamiento de la “Base de Talento”, a partir de este diagnóstico se diseñaron cinco propuestas de intervención enfocadas en atender cada una de las problemáticas identificadas y fortalecer la adopción de la plataforma.

Propuesta 1. Organización e impartición de sesiones informativas semestrales

La primera propuesta consiste en la organización de sesiones informativas semestrales, dirigidas a líderes académicos, directivos y personal involucrado en los procesos de contratación docente, esta estrategia surge como respuesta a la necesidad de reforzar el conocimiento sobre la “Base de Talento” y mantener actualizados a los usuarios respecto a las funcionalidades y beneficios de la plataforma. Las sesiones estarán diseñadas con un enfoque práctico, incorporando demostraciones sobre el funcionamiento de la herramienta, explicación de las principales funcionalidades, presentación de

casos de éxito y resolución de dudas frecuentes. Además permitirán comunicar las mejoras implementadas en la plataforma y fortalecer la relación entre las áreas responsables de la gestión del talento y los usuarios finales, al realizarse de manera semestral estas sesiones favorecerán la actualización continua del personal, facilitarán la incorporación de nuevos líderes académicos y promoverán una mayor apropiación de la “Base de Talento” como herramienta institucional para la contratación de profesores.

Propuesta 2. Elaboración y difusión de un video tutorial

Como complemento a las sesiones presenciales, se propuso desarrollar un video tutorial que funcione como un recurso permanente de capacitación, el objetivo de esta propuesta es ofrecer una alternativa de aprendizaje flexible que permita a los usuarios consultar el funcionamiento de la plataforma en cualquier momento y tantas veces como sea necesario. El video incluirá un recorrido completo por la “Base de Talento” desde el acceso a la plataforma hasta la búsqueda de candidatos, aplicación de filtros, consulta de perfiles y recomendaciones para optimizar el proceso de selección, su formato audiovisual facilitará la comprensión de los procedimientos y contribuirá a reducir las dudas operativas que actualmente limitan el uso de la herramienta, asimismo este recurso servirá como material de inducción para nuevos usuarios, disminuyendo la necesidad de capacitaciones individuales y garantizando que todos reciban información homogénea.

Propuesta 3. Campaña de comunicación mediante flyers digitales

Con el propósito de fortalecer la difusión institucional de la “Base de Talento”, se diseñó una campaña de comunicación mediante flyers digitales, esta propuesta busca mantener una comunicación constante con los líderes académicos a través de materiales gráficos breves, atractivos y de fácil consulta, distribuidos mediante correo electrónico y otros canales internos de comunicación.

Los flyers abordarán diferentes temáticas, como los beneficios de utilizar la “Base de Talento”, recomendaciones para realizar búsquedas más eficientes, recordatorios sobre las funcionalidades disponibles, difusión de actualizaciones y promoción de las sesiones informativas. La estrategia pretende incrementar la visibilidad de la plataforma dentro de la institución y mantenerla presente durante los procesos de contratación, favoreciendo que los usuarios la consideren como la primera opción para la búsqueda de candidatos.

Propuesta 4. Elaboración de una guía digital de consulta

Otra necesidad identificada durante el diagnóstico fue la ausencia de documentos de consulta que permitieran resolver dudas de manera rápida, para atender esta problemática se propuso elaborar

una guía digital de consulta, diseñada como un documento de apoyo permanente para todos los usuarios de la “Base de Talento”.

La guía incluirá instrucciones paso a paso para utilizar la plataforma, descripción de sus principales funcionalidades, ejemplos de búsqueda, recomendaciones para optimizar el uso de los filtros, preguntas frecuentes y soluciones a las incidencias más comunes, al encontrarse disponible en formato digital, podrá actualizarse fácilmente conforme evolucione la plataforma y estará accesible para todos los usuarios cuando requieran consultar información específica, este recurso contribuirá a fortalecer el aprendizaje autónomo, disminuir la dependencia del soporte administrativo y estandarizar la información proporcionada durante el proceso de contratación.

Propuesta 5. Implementación de un foro permanente de resolución de dudas

La última propuesta consiste en la implementación de un foro permanente de resolución de dudas, concebido como un espacio institucional de comunicación y acompañamiento continuo entre los usuarios de la “Base de Talento” y el área responsable de su administración.

Este foro permitirá atender consultas relacionadas con el funcionamiento de la plataforma, compartir experiencias, difundir recomendaciones y resolver problemáticas que surjan durante los procesos de contratación, asimismo facilitará la identificación de dudas recurrentes y oportunidades de mejora, generando información útil para actualizar los materiales de capacitación y fortalecer las estrategias de comunicación.

Además de su función como canal de soporte, el foro promoverá el intercambio de conocimientos entre los propios usuarios, favoreciendo la construcción de una comunidad de aprendizaje que impulse el uso continuo de la “Base de Talento”, con esta propuesta se espera fortalecer el acompañamiento institucional, incrementar la confianza de los usuarios y consolidar una cultura organizacional orientada al aprovechamiento de herramientas tecnológicas para optimizar la contratación de profesores.

Discusión

Los resultados obtenidos muestran que la adopción de una “Base de Talento” depende no solo de la disponibilidad de la herramienta, sino también de estrategias que fortalezcan el conocimiento y la participación de los usuarios. La capacitación, la comunicación institucional, la disponibilidad de materiales de consulta y el acompañamiento continuo se identificaron como factores clave para incrementar su utilización durante el proceso de contratación de profesores, coincidiendo con los planteamientos de Davis (1989) y Venkatesh (2003) sobre la aceptación y uso de tecnologías. Las propuestas desarrolladas representan una alternativa para mejorar la adopción de la plataforma y

optimizar la gestión del talento en instituciones privadas de educación superior. Como líneas futuras de investigación, se recomienda implementar las estrategias propuestas y evaluar su impacto mediante indicadores relacionados con el uso de la “Base de Talento” los tiempos de contratación y la satisfacción de los usuarios, asimismo sería pertinente replicar el estudio en otras instituciones de educación superior para comparar resultados e identificar nuevas oportunidades de mejora que contribuyan al fortalecimiento de los procesos de contratación docente mediante el uso de herramientas tecnológicas.

Conclusión

La presente investigación permitió cumplir el objetivo general al diseñar una propuesta de intervención orientada a fortalecer el conocimiento, la adopción y el uso de una “Base de Talento” para la contratación de profesores en una institución de educación superior, mediante estrategias de capacitación, comunicación institucional y acompañamiento continuo. La propuesta se fundamentó en los resultados obtenidos durante el diagnóstico, el cual permitió identificar las principales barreras que limitaban el aprovechamiento de la herramienta, así como las necesidades y áreas de oportunidad percibidas por los usuarios.

A partir de estos hallazgos fue posible desarrollar un conjunto de acciones integrales y viables que buscan promover una mayor utilización de la plataforma, optimizar el proceso de contratación docente y fortalecer la gestión del talento dentro de la institución.

Respecto a los objetivos específicos, el primero se cumplió mediante la revisión de la literatura y el análisis de las mejores prácticas relacionadas con la gestión del talento y la contratación docente apoyada en herramientas tecnológicas. El segundo objetivo se alcanzó al identificar las principales barreras que limitaban el uso de la “Base de Talento”, entre las que destacaron la capacitación insuficiente, la escasa comunicación institucional, la ausencia de materiales de consulta y la falta de acompañamiento permanente. El tercer objetivo se cumplió con el diseño de cinco estrategias de intervención enfocadas en fortalecer la adopción de la plataforma: sesiones informativas semestrales, un video tutorial, una campaña de comunicación mediante flyers digitales, una guía digital de consulta y un foro permanente de resolución de dudas, finalmente el cuarto objetivo se logró mediante la elaboración de un plan de comunicación orientado a promover el uso continuo de la herramienta dentro del proceso de contratación docente.

En relación con las preguntas de investigación, los resultados permitieron concluir que las mejores prácticas para fortalecer la contratación de profesores mediante una “Base de Talento” incluyen la capacitación continua, la comunicación institucional efectiva, la disponibilidad de recursos digitales de consulta y el acompañamiento permanente a los usuarios, asimismo se determinó que los

principales factores que limitan el uso de la plataforma son organizacionales y no tecnológicos, ya que están asociados al desconocimiento de sus funcionalidades y a la falta de estrategias de difusión y seguimiento, finalmente se comprobó que una propuesta integral de intervención puede favorecer una mayor adopción de la herramienta y contribuir a optimizar los procesos de contratación de profesores en instituciones de educación superior.

Bibliografía

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bersin, J. (2024). *Talent technology trends: Workforce planning and organizational agility*. Bersin Insights Publishing.
- Caiza-Chulde, E. S., & Guallichico-Chingo, G. B. (2023). Sistema web para gestionar la necesidad de contratación de docentes en la Universidad Iberoamericana del Ecuador [Tesis de licenciatura, Universidad Iberoamericana del Ecuador]. Repositorio Institucional UNIB.E. <http://repositorio.unibe.edu.ec/handle/123456789/552>
- Chiavenato, I. (2022). *Gestión del talento humano: Teoría y práctica* (3.^a ed.). McGraw-Hill.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1917). *Diario Oficial de la Federación*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- García, F. C., Alvarado, T. E. G., & Lorenzo, P. C. (2025). Retos en la gestión del talento humano: El papel del marketing interno en tiempos desfavorables. *Suma de Negocios*, 16(34), 1-9. https://www.academia.edu/download/121287223/01_RSN_1634_37_Reto.pdf
- Hart-Montes, E., Ramos-Gélvez, C. M., & Arzuza-Gómez, A. R. (2024). Gestión del talento humano: Una vía para el desarrollo de organizaciones educativas exitosas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 9(17), 75-87. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882024000100075
- Hernández Sarango, O. F. (2024). Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección del personal docente no titular de la Universidad Técnica Particular de Loja [Tesis de maestría, Escuela de Posgrado Newman]. Repositorio Institucional Escuela de Posgrado Newman. <https://repositorio.epnewman.edu.pe/handle/20.500.12892/1252>
- Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares. (2010). *Diario Oficial de la Federación*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPDPPP.pdf>
- Ley Federal del Trabajo. (1970). *Diario Oficial de la Federación*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

- Ley General de Educación. (2019). Diario Oficial de la Federación.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE.pdf>
- Ley General de Educación Superior. (2021). Diario Oficial de la Federación.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES.pdf>
- Martínez, A. M., & Moreno, M. A. M. (2020). Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional para la mejora de la productividad laboral. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 7(14), 117-126.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7894530>
- Medina y Ávila, E. A. (2024). La gestión del talento humano y el uso de las tecnologías de la información y comunicación en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco [Tesis de maestría, Universidad Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UNE.
<https://repositorio.une.edu.pe/entities/publication/a34fcdd6-c044-41c5-aedb-8d66a53fc114>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (13th ed.). Pearson.