

La crisis laboral y su relación en los sistemas de reclutamiento y selección de personal en las empresas ecuatorianas, periodo 2020 al 2026: Revisión sistemática

The labor crisis and its relationship with personnel recruitment and selection systems in Ecuadorian companies, 2020–2026: A systematic review

<https://doi.org/10.58995/redlic.rmic.v5.n1.a267>



Ariana Fabiola Martínez Vilela ¹, Rosa Aurora Espinoza Toalombo ²

¹ **Universidad Estatal de Milagro**

amartinezv19@unemi.edu.ec

Guayaquil, Ecuador

² **Universidad Estatal de Milagro**

respinozat@unemi.edu.ec

Guayaquil, Ecuador

¿Como citar?

Martínez Vilela, A. F., & Espinoza Toalombo, R. A. . (2027). La crisis laboral y su relación en los sistemas de reclutamiento y selección de personal en las empresas ecuatorianas, periodo 2020 al 2026: Revisión bibliográfica. *Revista Multidisciplinaria Investigación Contemporánea*, 5(1), 66-89. <https://revmic.com/index.php/IC/article/view/267>

Recibido: 13-07-2026

Aceptado: 21-09-2026

Publicado: 01-01-2027

Nota del editor

REDLIC se mantiene neutral con respecto a reclamos jurisdiccionales en mensajes publicados y afiliaciones institucionales.

Editorial

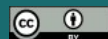
Red Editorial Latinoamericana de Investigación Contemporánea (REDLIC)
www.editorialredlic.com

Fuentes de financiamiento

La investigación fue realizada con recursos propios

Conflictos de interés

No presentan conflicto de intereses.



Este es un artículo de acceso abierto, bajo licencia [Creative Commons \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) de Atribución 4.0 Internacional

Resumen

Las empresas ecuatorianas enfrentan diversos desafíos relacionados con la incorporación y selección de candidatos más adecuados; el estudio tiene por objetivo analizar cómo la crisis laboral se relaciona con los sistemas de reclutamiento y selección de personal en las empresas ecuatorianas durante el periodo 2020 al 2026. Para ello se desarrolló una recopilación teórica sustentada en el flujo PRISMA, considerándose como criterios de búsqueda el área administrativa-talento humano, idioma español, se prioriza el período 2020 a 2026, la crisis laboral como variable independiente y reclutamiento y selección como variable dependiente. Como resultado del proceso de búsqueda y selección, se analizaron 12 documentos de DIALNET, 8 documentos de REDALYC, 4 documentos de SCIELO, 4 documentos de SCOPUS y 2 documentos de WEB OF SCIENCE. Permitiendo concluir que la crisis laboral se relaciona significativamente en los sistemas de reclutamiento y selección de personal; llevando a las organizaciones a implementar estrategias que permitan identificar candidatos competentes.

Palabras clave: crisis laboral; reclutamiento de personal; selección de personal; COVID-19; inteligencia artificial.

Abstract

Ecuadorian companies face various challenges regarding the recruitment and selection of the most suitable candidates; this study aims to analyze the relationship between the labor crisis and personnel recruitment and selection systems in Ecuadorian companies during the 2020–2026 period. To this end, a theoretical review was conducted based on the PRISMA flow diagram, using the following search criteria: the administrative/human talent field, the Spanish language, the 2020–2026 timeframe, the labor crisis as the independent variable, and recruitment and selection as the dependent variable. The search and selection process resulted in the analysis of documents from the following databases: DIALNET (12), REDALYC (8), SCIELO (4), SCOPUS (4), and Web of Science (2). The findings lead to the conclusion that the labor crisis has a significant impact on personnel recruitment and selection systems, prompting organizations to implement strategies to identify competent candidates.

Keywords: labor crisis; staff recruitment; staff selection; COVID-19; artificial intelligence.

1. Introducción

En el contexto de la economía ecuatoriana, el periodo 2020-2026 ha sido definido por una crisis laboral intensa, impulsada por la crisis sanitaria, el desequilibrio económico y altos índices de desempleo y subempleo, lo que ha provocado una inestabilidad en

los procesos ejecutados por las empresas para atraer y seleccionar nuevos candidatos. El estudio busca investigar sobre la relación entre la crisis laboral como causa; y, los procesos de reclutamiento y selección del talento humano, como efecto.

Ante este escenario, surge la pregunta central de investigación: ¿Cómo la crisis laboral se relaciona con los sistemas de reclutamiento y selección de personal en las organizaciones ecuatorianas, periodo 2020 al 2026? Para profundizar en esta problemática, se plantean preguntas de reflexión adicionales: ¿De qué manera la digitalización ha incidido en las estrategias de reclutamiento utilizadas por las empresas ecuatorianas?, ¿Cómo la crisis económica ha modificado los perfiles y competencias requeridas por las empresas ecuatorianas en sus procesos de selección? y ¿cómo las nuevas modalidades contractuales, han alterado la estabilidad y las estrategias de atracción de talento?

Esta investigación surge ante la necesidad de responder al objetivo: analizar la relación entre la crisis laboral y los sistemas de reclutamiento y selección de personal en las empresas ecuatorianas durante el periodo 2020 al 2026, mediante una revisión sistemática que permita contrastar la hipótesis de que dicha crisis laboral repercute en los sistemas de los procesos de contratación del talento hacia modelos más tecnológicos, pero limitados por el contexto económico y regulatorio del país.

Crisis laboral

En el contexto ecuatoriano, la crisis laboral se intensificó durante la pandemia de COVID-19 debido al impacto generado ante las estrategias inmediatas gubernamentales aplicadas con la finalidad de mitigar la emergencia sanitaria, paralizando gran parte de la actividad económica y provocando el aumento de los niveles de pobreza y desigualdad en la población (Solís Cedeño et al., 2021). En el marco de esta crisis, la recesión económica del Ecuador

se situó en un alarmante 7,8% en 2020, provocando que el 83% de la población activa quede en desempleo, afectando con mayor fuerza a los segmentos más vulnerables. La naturaleza de esta crisis forzó la inactividad de numerosas empresas y golpeó directamente a sectores estratégicos, como consecuencia, no solo eliminó puestos de trabajo de manera masiva, sino que causó una reducción en los niveles salariales y en las jornadas laborales de quienes lograron mantener su empleo (Cáceres Burgos y Romero Romero, 2023).

Como respuesta gubernamental ante esta emergencia, la función legislativa ecuatoriana aprobó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, mediante la cual se buscaba salvaguardar las plazas de trabajo a través de la reducción temporal de remuneraciones, la flexibilización de horarios y la suspensión temporal de labores sin dar por finalizado el contrato. Sin embargo, aún se analiza la efectividad de esta ley y su contribución a la disminución de la precariedad laboral en el mercado ecuatoriano continúa siendo objeto de análisis debido al aumento del desempleo, subempleo, la inestabilidad contractual y la reducción de ingresos (Vidal Nazareno y Gómez Macfarland, 2024).

Por otro lado, Campoverde Paladines (2022), establece que la implementación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario pudo generar escenarios de vulnerabilidad para los trabajadores, ya que se permitió que las condiciones de la relación laboral fueran determinadas principalmente por el empleador, afectando al principio de protección de los derechos laborales. A pesar de ello, numerosos empleados aceptaron dichas condiciones para mantener sus ingresos y cubrir sus necesidades básicas, aun

cuando se vulneraran sus derechos laborales. En cuanto al sector público, también se evidencia una forma de precarización que limita los derechos de estabilidad y trabajo digno, cuando aún durante periodos prolongados se mantiene el uso de contratos ocasionales sin dar paso a procesos de méritos y oposición, generando incertidumbre laboral (Moran, 2023).

Por consiguiente, las empresas, con el afán de mantenerse en el mercado, se han visto, en muchas ocasiones, en la necesidad de disminuir los beneficios a los empleados, uno de ellos; los salarios, considerando que será posible mantener una estabilidad económica, y seguir contribuyendo al desarrollo productivo y social del país. Sin embargo, para Valencia-Flores et al. (2023), esta decisión conduce a un escenario de desocupación y subocupación de la población.

Por otro lado, ante las restringidas ofertas de trabajo formal, nace como estrategia urgente el empleo informal, favoreciendo tanto a migrantes como a residentes locales (Abad Piedra y Salcedo-Muñoz, 2026), obligando a las personas a desempeñarse en actividades sin beneficios laborales, mucho menos sociales.

Este escenario afecta tanto a los trabajadores independientes como a aquellos que laboran bajo relación de dependencia, provocando diversas situaciones de estrés emocional, debido a factores relacionados con la estabilidad económica, las condiciones del entorno y responsabilidades laborales (Maza Campoverde et al., 2025), especialmente de los jóvenes de entre 15 y 23 años, quienes presentan mayor vulnerabilidad frente al desempleo (Campoverde et al., 2024). De la misma forma, Orellana (2026) sostiene que este grupo de jóvenes se

encuentra más expuesto a la falta de oportunidades para acceder a la universidad y a un empleo. Es por ello que, Francis et al. (2026), resaltan la importancia de implementar una política de empleo con enfoque territorial, por ejemplo, alianzas entre los sectores públicos y privados, que permita cubrir las necesidades específicas de acuerdo a cada contexto geográfico.

Por tal razón, el desempleo en Ecuador se debe entender como una problemática que compromete la estabilidad económica, afecta a la calidad de vida y vulnera los derechos laborales (Guaman Llongo et al., 2025), por lo que es imprescindible que se fortalezcan políticas públicas inclusivas que faciliten el dinamismo del mercado laboral y priorizar a la vez el bienestar, la seguridad doméstica y laboral de los ciudadanos (Santamaría-Quishpe et al., 2025).

En Ecuador, la flexibilización incentiva la generación y mantenimiento de los empleos (Salgado Jaramillo y Pangol Lascano, 2022), mediante la implementación de modalidades de trabajo más dinámicas, contribuyendo a la conservación de puestos laborales y sobre todo, a la sostenibilidad de las empresas. Un ejemplo de ello es MAFESA S.A, que a pesar de haber sufrido reducciones en sus márgenes de ventas, logró recuperarse al aprovechar la demanda de tecnología para educación y teletrabajo, aplicando estrategias comerciales y de distribución (Yanzapanta et al., 2022).

A raíz de la pandemia del COVID-19 se producen nuevas modalidades de trabajo, entre ellas el teletrabajo (Cabrera Cabrera y Gamboa Vargas, 2022), el mismo que, mediante el acuerdo ministerial MDT-2020-181, establece que debe ser autónomo, móvil, fraccionado y ocasional (Lazo y Moya, 2022). Esta modalidad permitió a muchas

empresas transformar la manera de gestionar sus actividades, repensar sus modelos de liderazgo y mejorar la productividad, fortaleciendo marcos normativos y políticas públicas.

Los sistemas de reclutamiento y selección de personal

Los sistemas de reclutamiento y selección de personal constituyen el proceso de atraer, desarrollar y entrenar a los empleados, cuyas capacidades respondan a las necesidades de cada puesto de trabajo, de tal manera que aseguren el funcionamiento efectivo de la empresa, para favorecer su fortalecimiento y crecimiento, alcanzando una posición competitiva en el mercado empresarial. Los autores [Mendoza-Zambrano y Villafuerte-Holguín \(2021\)](#), indican que la gestión del talento humano en las organizaciones ecuatorianas debe ir más allá de los procesos administrativos y centrarse en el desarrollo integral, bienestar y crecimiento de los trabajadores. En este sentido, una adecuada gestión del talento implica también valorar no solo la formación y experiencia de los candidatos, sino también su capacidad para adaptarse al puesto de trabajo y a la organización ([Santander-Salmon, 2023](#)).

Con la finalidad de obtener un alto rendimiento en la gestión de sus actividades y lograr mejores resultados organizacionales, las empresas deben implementar procedimientos adecuados y eficientes ([Poggi Cedeño y Macías Barrezueta, 2022](#)), que permita establecer criterios orientados a analizar y relacionar los procesos de selección con las características y exigencias del puesto de trabajo para alcanzar un desempeño eficiente de cada colaborador. Es aquí donde el reclutamiento y selección se

vuelven esenciales en la gestión empresarial porque permite identificar e incorporar personal cuyas competencias, capacidades y principios respondan a las exigencias organizacionales ([Iturralde Solórzano et al., 2020](#)). Como resultado, se garantiza un mejor desempeño y ambiente laboral favorable caracterizado por la colaboración y el bienestar ([Suárez López, 2025](#)).

En un mundo marcado por la globalización, la transformación digital trasciende la adopción de nuevas herramientas tecnológicas, y supone una revisión exhaustiva de procesos, de estructuras internas y de elementos culturales de las organizaciones. En las grandes organizaciones ecuatorianas, la incorporación de tecnologías basadas en inteligencia artificial ha cobrado relevancia, especialmente para optimizar sus procesos de contratación, favoreciendo una gestión más eficiente en los procedimientos de selección de candidatos ([Verdezoto et al., 2025](#)); así mismo, al hacer uso de esta tecnología como herramientas imprescindibles para el desarrollo de dichos procesos de atracción y selección, conlleva asegurar una buena toma de decisiones ([Jiménez Espín et al., 2024](#)). Un ejemplo claro es el desafío de conocer y manejar el contenido Big Data, el cual facilita el análisis de los procesos para la toma de decisiones a las empresas ([Mendoza-Zambrano y Villafuerte-Holguín, 2021](#)).

Sin embargo, a pesar de que la adopción de herramientas tecnológicas como la inteligencia artificial resulte de gran relevancia, para las Pymes ecuatorianas sigue siendo limitada por la falta de personal capacitado y la disponibilidad de recursos para invertir en infraestructura digital ([Pérez-Campdesuñer et al., 2025](#)).

Por consiguiente, el uso de las plataformas y redes sociales en los procesos de captación de talento resulta una alternativa importante, pues facilita que las empresas tengan acceso a un mayor número de candidatos y diversificación de perfiles, facilitando la toma de decisiones en beneficio de las organizaciones (Cevallos y Yépez, 2023). Dado que, la gestión empresarial se caracteriza por su flexibilidad, dinamismo y adaptación al entorno, existe la necesidad de fortalecer la competitividad y la innovación, ya que son considerados como componentes claves para el desarrollo y éxito organizacional. Sin embargo, en Ecuador esta evolución continúa siendo incipiente, principalmente por las brechas digitales, deficiencias en la formación especializada y la falta de marcos normativos específicos (González Torres, 2026).

Las organizaciones, cuando desarrollan procesos de reclutamiento y selección, procuran no solo cumplir la legalidad vigente, sino evaluar y alcanzar una adecuada compatibilidad entre el perfil del profesional y las características del puesto; es el caso del reclutamiento de personas con discapacidad, en donde se evidencia que la experiencia profesional, la formación y la capacitación son esenciales al momento de su inserción laboral, utilizando herramientas como autoaprendizaje y los Chatbots (Matute-Pinos y Bojorque-Chasi, 2021), de tal forma que, se logre una adaptación más eficiente del nuevo personal en la organización y contribuyendo al incremento del nivel de compromiso, logrando así, incorporar soluciones basadas en la capacidad de encontrar, evaluar y vincular al candidato en un tiempo razonable mediante criterios pertinentes (Rodríguez-Bocón et al., 2023).

2. Metodología

La revisión sistemática emplea la herramienta PRISMA con el objetivo de recopilar información sustentada en fuentes científicas que se relacionen con las variables de investigación: crisis laboral (variable independiente) y reclutamiento y selección de personal (variable dependiente). A continuación, se resume en el siguiente diagrama PRISMA:

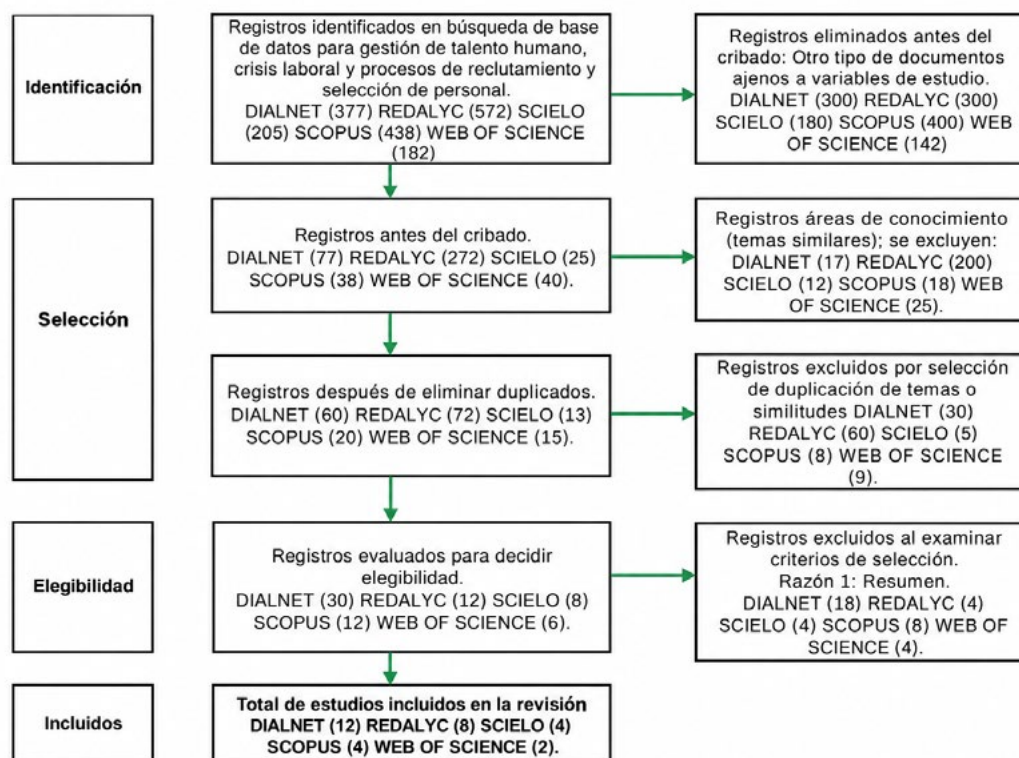


Figura 1. Proceso de selección de artículos para la revisión (adaptación método PRISMA)

Fuentes de información

La revisión documental se realizó a partir de publicaciones científicas correspondientes al idioma español, y pertenecientes a bases de datos académicas reconocidas, como REDALYC, DIALNET, SCIELO, SCOPUS Y WEB OF SCIENCE. Estos documentos fueron seleccionados bajo criterios de calidad académica para garantizar la confiabilidad y calidad de la evidencia analizada.

En cuanto al intervalo de fuentes, para REDALYC se recopilaban 572 documentos relacionados con las variables de estudio, de acuerdo con parámetros de selección; sin embargo, se eliminaron 300 documentos que no correspondían a dichas variables. En el caso de DIALNET, se obtuvieron 377 artículos, de los cuales se excluyeron

300 documentos. Para el caso de SCIELO, se obtuvieron 205 documentos, excluyéndose 180 investigaciones; consecuentemente, en SCOPUS, se obtuvo un total de 438 investigaciones, de las cuales se excluyen 400 artículos. Por último, se destacaron 182 documentos de WEB OF SCIENCE, de la cual se excluyeron 142 investigaciones.

Criterio de elegibilidad

1. Uso de plataformas de información científica: REDALYC, DIALNET, SCIELO, SCOPUS Y WEB OF SCIENCE.
2. La revisión comprendió artículos científicos del contexto ecuatoriano relacionados con las variables analizadas: crisis laboral como variable independiente y reclutamiento y selección de personal como variable dependiente.

3. El periodo comprendido prioritariamente corresponde al 2021 a 2026, idioma español, campo y área de investigación “empresarial-administración”.
4. La problemática corresponde al área de “reclutamiento y selección de personal”
5. El problema o efecto (variable dependiente), “reclutamiento y selección de personal”.
6. Se consideró duplicidad de registros, con relación a temas similares.
7. Se efectuó la última exclusión, considerando los resúmenes.

Proceso de selección

Luego de la depuración, considerando otro tipo de documentos ajenos a variables de estudio, se obtuvo: REDALYC 272 documentos, DIALNET 77 documentos, SCIELO 25 documentos, SCOPUS 38 documentos y WEB OF SCIENCE 40 documentos. A continuación, se utilizó el filtro de temas similares, lo que llevó a eliminar o excluir la siguiente cantidad de documentos: DIALNET 17, REDALYC 200, SCIELO 12, SCOPUS 18 y WEB OF SCIENCE 25. Por lo tanto, quedaron en el proceso: REDALYC 72 documentos, DIALNET 60 documentos, SCIELO 13 documentos, SCOPUS 20 documentos y WEB OF SCIENCE 15 documentos.

Posterior a lo descrito, se excluyen registros por selección de duplicación de temas o similitudes, para seguir el proceso de selección, eliminando: 30 documentos de DIALNET, 60 documentos de REDALYC, 5 documentos de SCIELO, 8 documentos de SCOPUS y 9 documentos de WEB OF SCIENCE. La depuración llevó a tener como elegibles, registros evaluados para decidir elegibilidad: DIALNET (30), REDALYC (12), SCIELO (8), SCOPUS (12) y WEB OF SCIENCE (6).

Además, se efectuó una exclusión, en este caso los resúmenes, obteniéndose como muestra documental en la revisión lo siguiente: DIALNET (12), REDALYC (8), SCIELO (4), SCOPUS (4) y WEB OF SCIENCE (2).

Evaluación de calidad

Las publicaciones consideradas para este análisis fueron obtenidas de bases de datos académicas como DIALNET, REDALYC, SCIELO, SCOPUS Y WEB OF SCIENCE, las mismas que garantizan la rigurosidad y calidad de sus resultados al llevar un proceso de revisión por pares. El número total de investigaciones consideradas en la revisión corresponde a: DIALNET (12) REDALYC (8), SCIELO (4), SCOPUS (4) y WEB OF SCIENCE (2), y sus resultados proporcionan evidencia relevante para abordar la interrogante principal de la investigación: ¿Cómo la crisis laboral se relaciona con los sistemas de reclutamiento y selección de personal en las empresas ecuatorianas, periodo 2020 al 2026? y al objetivo de la presente investigación.

A través de la búsqueda en Scopus para acceder a bibliometría relacionada con reclutamiento y selección de personal, en calidad de problema analizado, se aplicó la siguiente cadena de búsqueda: TITLE-ABS-KEY (“reclutamiento” OR “selección de personal” OR “recruitment” OR “staff selection” OR “talento humano” OR “human talent selection” OR “contratación de personal”) AND (“proceso” OR “process” OR “tendencias” OR “trends”) AND PUBYEAR > 2021 AND PUBYEAR < 2026.

3. Desarrollo

Por consiguiente, se presenta la tabla que describe los documentos del contexto ecuatoriano que forman parte de esta revisión:

Tabla 1. Publicaciones científicas del contexto ecuatoriano consideradas para la investigación (30), a partir del proceso de revisión mediante el método PRISMA (DIALNET (12), REDALYC (8), SCIELO (4), SCOPUS (4) WEB OF SCIENCE (2).

Autor/año/Base de datos	Título	Muestra	Resultados relevantes
(Iturralde Solórzano et al., 2020) DOI: https://doi.org/10.62325/10.62325/yachana.v9.n2.2020.650 DIALNET	La gestión del talento humano como dimensión clave en la dirección estratégica de empresas en el Ecuador..	Muestra de 25 participantes.	La dimensión relacionada con la gestión del personal presenta una limitada relevancia con respecto a las prácticas de la dirección estratégica, resultando necesario fortalecer la integración de la gestión del personal con los objetivos institucionales.
(Mendoza-Zambrano y Villafuerte-Holguín, 2021) DOI: https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13344 DIALNET	Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: modelo Chiavenato aplicado a organizaciones productivas de Manabí, Ecuador.	11 empresas privadas y públicas de Manabí.	Es posible que la gestión de atracción y la selección del talento se vean limitadas al rol administrativo, dejando en segundo plano aspectos vinculados con el fortalecimiento organizacional, la proyección de la trayectoria profesional y la generación de condiciones favorables para la felicidad laboral de las personas.
(Matute-Pinos y Borjorque-Chasi, 2021) DOI: https://doi.org/10.17163/ings.n26.2021.04 REDALYC	Apoyo a los subsistemas de talento humano, selección y reclutamiento a partir de un sistema experto. Caso de estudio.	120 muestras.	En este estudio se establece que la trayectoria profesional es relevante en las decisiones de selección de las personas con discapacidad, a la vez, se considera que esto podría limitar el principio de igualdad, sobre todo para quienes buscan incorporarse por primera vez en el mercado laboral.
(Solis Cedeño et al., 2021) DIALNET	La pandemia del COVID-19 y su impacto en el mercado laboral de Ecuador.	211 encuestas a hogares ecuatorianos.	La protección social sí impacta en el mercado laboral; las prestaciones por desempleo, la desigualdad y la pobreza no impactan en el mercado laboral de Ecuador.

(Campoverde Paladines, 2022) DOI: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=721778114018 REDALYC	Impacto causado en los derechos laborales del trabajador ecuatoriano, por la pandemia Covid-19.	Se desarrolla bajo un enfoque mixto, apoyándose en consulta de fuentes bibliográficas y documentales, mediante el análisis inductivo y deductivo.	La Ley de Apoyo Humanitario se originó de una medida legislativa de carácter urgente por la situación de emergencia, por lo tanto, sus disposiciones no pueden tener mayor jerarquía que la Constitución.
(Cabrera Cabrera y Gamboa Vargas, 2022) DOI: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=721778120011 REDALYC	La mujer en el campo laboral ecuatoriano.	Revisión bibliográfica, de tipo analítico-descriptivo, método cualitativo.	En la actualidad, las mujeres siguen enfrentando barreras en el ámbito laboral, las mismas que se han intensificado, a pesar de que gobiernos de América Latina vienen implementando medidas para sobrellevar los efectos de la crisis económica.
(Salgado Jaramillo y Pangol Lascano, 2022) DOI: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=721778114022 REDALYC	La flexibilización laboral en la industria 4.0.	Aplicación del método histórico-lógico.	En el ámbito laboral, desde la automatización y transformación digital se pueden presentar efectos positivos: brinda la oportunidad de crear nuevas modalidades de empleo como el teletrabajo, y negativos: se presenta la eliminación de puestos de trabajo y disminución de la fuerza laboral.

(Yanzapanta et al., 2022) SCOPUS	Consecuencia económica del COVID-19 en la empresa "MAFESA SA" sede Ambato-Ecuador.	Una entrevista estructurada al gerente y contador de 10 preguntas.	La empresa MAFESA S.A. ha experimentado efectos desfavorables en el nivel de sus ventas durante la crisis sanitaria; sin embargo, se adoptaron medidas respaldadas por políticas públicas, lo cual influyó para que dichas pérdidas no comprometan la sostenibilidad económica de la empresa.
(Poggi Cedeño y Macías Barrezueta, 2022) DOI: https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v13i1.4071 REDALYC	Modelo de selección del personal en el Departamento de Ciencias Jurídicas, Universidad Técnica de Manabí.	40 profesionales de la unidad de ciencias jurídicas.	Es esencial que los profesionales del departamento de ciencias jurídicas respondan a las necesidades actuales de la sociedad mediante perfiles de alto nivel de profesionalismo y especializados, como requisito primordial para ejercer de manera eficiente las actividades relacionadas con la destreza de la enseñanza.
(Lazo y Moya, 2022) DIALNET	Implicación del teletrabajo en Ecuador	Enfoque cualitativo, método histórico-lógico y analítico-sintético.	De acuerdo con las transformaciones del entorno actual, el teletrabajo ha generado cambios significativos al permitir que las actividades laborales se desarrollen con mayor flexibilidad, de tal forma que permita favorecer el desempeño y la eficiencia de las organizaciones.
(Cevallos y Yépez, 2023) REDALYC	El uso de las redes sociales y la selección de personal en la economía popular y solidaria del cantón Ambato	384 personas, 86 empresas.	Se demuestra la utilidad de las redes sociales (Facebook y LinkedIn) en los procesos de reclutamiento y selección, sin embargo, es notable el poco uso de esta herramienta en las empresas.

(Cáceres Burgos y Romero Romero, 2023) DIALNET	El impacto del COVID-19 en las relaciones laborales del Ecuador.	Análisis de la Ley de Apoyo Humanitario, la Constitución del Ecuador, el Código de Trabajo ecuatoriano y otros datos estadísticos.	La pandemia generada por el COVID-19 ha generado un índice alto de desempleo, disminución de salario, eliminación de contratos, incremento de la informalidad; por lo tanto, se plantea que la Ley de Apoyo Humanitario no ha respetado los principios de la Constitución: de intangibilidad y la irrenunciabilidad de los derechos laborales de las personas.
(Moran, 2023) DOI: https://doi.org/10.56294/sct-conf20231071 SCOPUS	Precariedad laboral en el sector público ecuatoriano: análisis de la vulneración del derecho al trabajo mediante contratos ocasionales	Testimonios de servidores públicos con contratos ocasionales.	La precariedad laboral en el sector público ecuatoriano representa una problemática por las diferencias que enfrentan muchos trabajadores, quienes tienen contratos inestables, reducido acceso a derechos y beneficios frente a quienes ya cuentan con un nombramiento. Genera incertidumbre sobre la continuidad laboral y profundizando las desigualdades.
(Rodríguez-Bocón et al., 2023) DOI: https://doi.org/10.35381/i.p.v5i1.2712 DIALNET	Mejora en el proceso de selección de personal en la empresa La Fabril S.A. Ecuador.	98 trabajadores y funcionarios de la empresa La Fabril S.A.	Se aprecia la importancia de la correcta aplicación de estrategias en el manejo del talento a favor de la competitividad y productividad, de tal forma que la mayoría de los trabajadores manifiesten que tienen un nivel favorable de satisfacción laboral.

(Briones et al., 2023) DOI: https://doi.org/10.32719/25506641.2023.13.4 SCIELO	El teletrabajo y la gestión de talento humano en las universidades del Ecuador. Experiencias en la Universidad Estatal del Sur de Manabí.	281 profesores de tiempo completo, 1909 estudiantes de Administración de Empresas y Contabilidad, entre otros.	La pandemia ha generado cambios que influyen en las organizaciones y en la gestión del talento humano, uno de ellos es la modalidad del teletrabajo, la cual se perfila para quedarse y desarrollarse en este caso en las IES, por lo que resulta imperante desarrollar estrategias con el aporte de la comunidad universitaria mediante sus experiencias y opiniones y contribuir a mejorar los procesos y la toma de decisiones institucionales.
(Santander-Salmon, 2023) DOI: https://doi.org/10.69484/rcz/v2/n1/38 DIALNET	Gestión del talento humano en empresas ecuatorianas: perspectivas y desafíos.	Enfoque cualitativo, en publicaciones revisadas por pares.	El marco jurídico que regula las relaciones laborales, como los procedimientos, requisitos asociados con la contratación y despidos, limita la capacidad de las empresas para actuar frente a escenarios económicos cambiantes.
(Valencia-Flores et al., 2023) DOI: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=721778123004 REDALYC	Comportamiento del mercado laboral profesional en la ciudad de Quito.	79 organizaciones de varios sectores productivos de Quito.	La educación superior debe promover un modelo educativo integral encaminado al fortalecimiento de competencias profesionales, de soluciones tecnológicas innovadoras para una toma de decisiones efectiva.

(Vidal Nazareno y Gómez Macfarland, 2024) DOI: https://doi.org/10.69639/arandu.v11i2.267 DIALNET	Análisis del impacto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y Estabilidad Laboral durante la crisis del Covid-19 en Ecuador.	Personas con títulos de tercer nivel.	Como resultado, se evidenció la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario como respuesta a la emergencia generada por el covid-19 para conservar los puestos de trabajo a través de reducción de sueldos, salarios y suspensión de actividades sin culminar la relación laboral, aportando a la estabilidad laboral en Ecuador. Sin embargo, la ley permitió la finalización unilateral de los contratos laborales.
(Campoverde et al., 2024) DOI: 10.13043/DYS.97.2 SCOPUS	Vulnerabilidad e informalidad: ¿Los trabajadores vulnerables son más propensos a la informalidad? Evidencia empírica de Ecuador	Datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Enemdu)	Se refleja la necesidad de impulsar acciones orientadas a mejorar las condiciones económicas y sociales de la población. Como medida principal, se plantea fortalecer la educación, promover la formalización laboral mediante incentivos por parte de los responsables de las políticas públicas, a la vez generar oportunidades de empleo y reconocer que un mercado laboral amplio no necesariamente es la mejor alternativa para la sociedad.
(Jiménez Espín et al., 2024) DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.10069 DIALNET	Estrategia de ciberseguridad implementada al sistema de reclutamiento de la Policía Nacional del Ecuador. Caso de estudio.	Análisis de 3 documentos de la Policía Nacional de Ecuador.	Se evidencia la vulnerabilidad relevante en el sistema inicial, la necesidad de generar respuestas ágiles y que se adapten a las amenazas asociadas con la ciberseguridad.

(Guaman Llongo et al., 2025) DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.14549492 SCIELO	El impacto del desempleo como deterioro de las condiciones sociolaborales pospandemia	Datos cuantitativos de INEC, BCE, CEPAL, ENEMDU Y SUPRA	La crisis económica reduce las oportunidades de empleo formal, viéndose en la necesidad de recurrir a las actividades informales para generar ingresos. En Ecuador, esto se refleja con el comportamiento del PIB y la PEA, y en factores como la baja competitividad, el crecimiento de la informalidad, ejerciendo mayor deterioro de las condiciones laborales.
(Pérez-Campdesuñer et al., 2025) DOI: https://doi.org/10.3390/info16060443 SCOPUS	Inteligencia artificial en las PYMES ecuatorianas: factores impulsores y obstáculos para la adopción.	385 empresas.	La investigación demuestra que la aplicación de la inteligencia artificial en las pymes ecuatorianas es aún reducida, por la falta de personal capacitado, las restricciones económicas, entre otras. La aplicación de esta herramienta es más usual en las actividades de marketing, como la creación de contenidos y la gestión de redes sociales, y refleja el uso limitado en áreas como finanzas, talento humano, logística, entre otras.
(Maza Campoverde et al., 2025) DOI: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10680340 DIALNET	Crisis socioeconómica y estrés percibido por el autoempleo en Ecuador.	50 personas del sector formal e informal.	Se evidencia que tanto los trabajadores independientes como los dependientes presentan niveles de estrés semejantes, sin embargo, podría estar asociado con factores externos (económicos, sociales y laborales), mas no necesariamente por el tipo de relación laboral que presenten.

(Verdezoto et al., 2025) DOI: https://doi.org/10.48082/espacios-a25v46n02p09 SCIELO	Proceso de reclutamiento y selección de personal en la era de la inteligencia artificial: retos y oportunidades en la ciudad de Guayaquil, Ecuador.	389 empresas de distintas localidades de Guayaquil.	Las organizaciones deben alinear la eficiencia que ofrece la inteligencia artificial con la perspectiva centrada en las personas durante la selección de personal, de tal forma se logren procesos de contratación más justos y equitativos.
(Suárez López, 2025) DIALNET	Experiencias y hallazgos en la integración de sistemas de inteligencia artificial en psicología organizacional.	Se analizan 2 artículos con temas relacionados a los avances tecnológicos y sus efectos en el reclutamiento y retención de talento.	La IA aporta al mejoramiento de la precisión y objetividad en la selección de personal; así mismo, persisten desafíos éticos, como la necesidad de supervisión humana para evitar el sesgo algorítmico y promover la equidad.
(Santamaría-Quishpe et al., 2025) DOI: https://doi.org/10.37135/kai.03.14.02 REDALYC	Percepción de la seguridad en el contexto de la economía del país y el hogar: un análisis multivariado.	El tamaño de la muestra generalizado en 303 manzanas.	En cuanto a las condiciones generales de la economía nacional y de los hogares, es posible que incida en la percepción de seguridad en casa y en el trabajo, ya que las variaciones económicas del país repercuten directamente en las condiciones de vida de los hogares.
(Abad Piedra y Salcedo-Muñoz, 2026) DOI: http://www.doi.org/10.36390/te-los281.11 WEB OF SCIENCE	Relación entre migración internacional y empleo en Machala durante el periodo 2010-2024.	El enfoque cuantitativo, nivel descriptivo longitudinal, método deductivo.	Se convierte en un reto para la economía de Machala el tema de migración y refleja la necesidad de que el sistema público establezca políticas que cubran las necesidades locales y sus particularidades.

(Orellana, 2026) DOI: https://doi.org/10.1371/journal.pone.0343199 WEB OF SCIENCE	Mapeo de las desigualdades territoriales relacionadas con el bienestar laboral en Ecuador: Un enfoque geométrico multivariado.	Análisis de indicadores de 24 provincias de ENEMDU	Los resultados revelan que el empleo y el bienestar presentan diferencias según el territorio, por lo que surge la necesidad de crear políticas públicas, de acuerdo, a las particularidades de cada provincia, priorizando acciones dirigidas a mejorar la calidad de empleo, ampliar las oportunidades laborales y reducir la informalidad.
(González Torres, 2026) DOI: 10.23857/pc.v11i2.11148 DIALNET	Uso de inteligencia artificial en la selección de personal: efectos percibidos en sesgos y costos operativos en empresas privadas ecuatorianas.	Diversas fuentes académicas e institucionales.	Se reconoce a la IA como herramienta para asegurar la equidad y eficiencia de los procesos de selección, a la vez, se plantean diversos desafíos que deben abordarse para garantizar su implementación responsable, ética y adecuada.
(Francis et al., 2026) SCIELO	Relación entre políticas públicas de empleo y demanda real de competencias en Esmeraldas, Ecuador: brechas y desafíos estructurales.	Análisis de tres casos y 12 entrevistas a actores clave.	Esmeraldas se enfrenta a dificultades estructurales que reducen el impacto de las políticas públicas y contribuyen a mantener elevados los niveles de desempleo e informalidad, evidenciando la necesidad de mejorar las oportunidades laborales con políticas más cercanas a la realidad provincial y un constante seguimiento de sus resultados.

Cada uno de los documentos descritos de forma sintetizada permitió el desarrollo teórico que fundamenta las variables de estudio, además de avalar las expresiones que se presentan en la discusión.

El análisis integrado de los estudios permitió identificar tres tendencias: La

primera corresponde al aumento de la precariedad, la inseguridad y la inestabilidad laboral como consecuencia de la pandemia y de la posterior desaceleración económica. Los estudios de [Orellana \(2026\)](#), [Moran \(2023\)](#) y [Cáceres Burgos y Romero Romero \(2023\)](#) coinciden en que las condiciones de

crisis incrementaron la incertidumbre de los trabajadores y debilitaron su percepción de estabilidad laboral.

El estudio evidencia que la crisis profundizó la vulnerabilidad económica tanto de los trabajadores informales como de quienes mantenían una relación de dependencia laboral. De acuerdo con [Campoverde Paladines \(2022\)](#) y [Vidal Nazareno y Gómez Macfarland \(2024\)](#), las medidas implementadas mediante la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario no resultaron suficientes y su implementación generó efectos progresivos y desproporcionados en determinados grupos de la población económicamente activa.

La segunda tendencia corresponde a la transformación tecnológica de la gestión del talento humano. Los estudios revisados de [Cevallos y Yépez \(2023\)](#), [Pérez-Campdesuñer et al. \(2025\)](#) y [Salgado Jaramillo y Pangol Lascano \(2022\)](#) muestran que la inteligencia artificial, la automatización y las plataformas digitales pueden agilizar el reclutamiento, reducir costos y apoyar la identificación de candidatos. No obstante, los estudios también advierten sobre la presencia de sesgos algorítmicos, riesgos para la privacidad y posibles situaciones de exclusión.

La tercera tendencia se relaciona con la necesidad de adaptar las competencias laborales y las estrategias organizacionales. En Ecuador, los estudios desarrollados en Quito, Guayaquil, Manabí, Machala y Ambato muestran que las organizaciones han incorporado recursos tecnológicos y nuevas modalidades laborales. Sin embargo, la implementación todavía se encuentra condicionada por brechas digitales, limitaciones de capacitación y dificultades económicas y regulatorias. Por tanto, los hallazgos internacionales permiten reco-

nocer la tendencia general, mientras que las investigaciones ecuatorianas explican las condiciones particulares en las que se desarrolla dicha transformación.

Desde esta perspectiva, los hallazgos de los estudios de [Santander-Salmon \(2023\)](#), [Campoverde et al. \(2024\)](#) y [Orellana \(2026\)](#) señalan que las empresas ecuatorianas se encuentran en fase de modernización de la gestión del talento humano, a un ritmo moderado, condicionado por un entorno económico inestable y una normativa laboral poco flexible; establecen también la necesidad de crear políticas públicas dirigidas a las necesidades de cada realidad local.

4. Discusión

Los resultados muestran que la crisis laboral transformó los sistemas de reclutamiento y selección de personal mediante la incorporación de tecnologías, nuevas modalidades de trabajo y estrategias orientadas a reducir los costos de contratación. Estos hallazgos se analizan con el estudio de [Salgado Jaramillo y Pangol Lascano \(2022\)](#), quienes sostienen que la automatización y digitalización de la gestión del capital humano pueden incidir en la reducción de oportunidades de empleo debido a la sustitución de tareas por tecnologías automatizadas; pero también generar nuevas oportunidades a través de modalidades como el teletrabajo, las actividades digitales y demás beneficios en términos de eficiencia y productividad. Por tanto, la relación entre crisis laboral y transformación tecnológica no debe interpretarse únicamente como una reducción del empleo, sino como una ventaja que promueve la creación de nuevas ocupaciones y modalidades de trabajo innovadoras requeridas por las organizaciones, como el

teletrabajo, la economía digital y la modificación de las competencias.

Por otro lado, los resultados también evidencian que esta transformación tecnológica se encuentra condicionada por factores económicos, tecnológicos y regulatorios propios de la realidad ecuatoriana. De acuerdo con [Pérez-Campdesuñer et al. \(2025\)](#), la incorporación de herramientas tecnológicas como la inteligencia artificial, en las PYMES, se dificulta por las limitaciones presupuestarias, la necesidad de fortalecer las competencias digitales, las obligaciones relacionadas con el tratamiento y protección de los datos personales y los derechos laborales.

Por el contrario, [Verdezoto et al. \(2025\)](#) establecen que las grandes empresas de Guayaquil, optan por herramientas tecnológicas debido a su capacidad de automatizar procesos y sustituir tareas tradicionalmente desempeñadas por trabajadores. Esto ocurre especialmente con actividades repetitivas, rutinarias y predecibles, en donde estos sistemas inteligentes pueden ejecutar procesos de manera más ágil, eficiente y con menores costos operativos; incrementando de tal forma la productividad y mejorando la velocidad de respuesta y la gestión comercial ante el mercado.

El autor [Suárez López \(2025\)](#) advierte que estas herramientas requieren supervisión humana para evitar sesgos algorítmicos, exclusión de determinados perfiles y vulneración de privacidad; transparentando procesos de selección, contratación y promoviendo la equidad. Además, la incorporación de herramientas tecnológicas no debe alterar la seguridad laboral, la misma que se apoya en los derechos constitucionales; más bien, se consideran otros factores como los bajos niveles de ingresos salariales, la cultura organizacional, los entornos

laborales, entre otros, que sí influyen en dicha percepción, tal como exponen [Salgado Jaramillo y Pangol Lascano \(2022\)](#).

En el contexto ecuatoriano, la crisis sanitaria provocó cambios económicos, laborales y normativos. La Ley de Apoyo Humanitario; sin embargo, como lo sostiene [Campoverde Paladines \(2022\)](#), fue expedida mediante un decreto frente a una situación de emergencia, pero no representó un desarrollo progresivo de la protección laboral mediante políticas públicas, normas y jurisprudencia. Este resultado coincide con [Vidal Nazareno y Gómez Macfarland \(2024\)](#), quienes destacan la necesidad de fortalecer la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores. En consecuencia, los cambios en los procesos de contratación no dependen exclusivamente de la tecnología, sino también del entorno económico y regulatorio del país.

La crisis económica que se vive en Ecuador ha llevado a cambios en los esquemas de reclutamiento y selección, esto porque las empresas deben ser más eficientes. Se considera, que las empresas resilientes en tiempos de crisis económica se caracterizan por la adaptabilidad, la capacidad de aprendizaje y la productividad, como lo indica [Campoverde et al. \(2024\)](#).

Desde esta perspectiva, los sistemas de reclutamiento y selección de personal dejan de ser actividades de gestión administrativas para convertirse en procesos estratégicos que ayuden a las empresas ecuatorianas a incorporar capacidades de acuerdo con sus objetivos y responder con mayor flexibilidad al entorno macroeconómico, tecnológico, social-laboral y regulatorio del país, contribuyendo no solo a cubrir una necesidad de cubrir personal, sino también a fortalecer el desempeño organizacional.

5. Conclusiones

La revisión sistemática permitió determinar que la crisis laboral influye en los sistemas de reclutamiento y selección de personal implementados en las organizaciones ecuatorianas. Los efectos derivados de la pandemia de COVID-19, el desempleo, la inestabilidad contractual y la desaceleración económica han configurado un escenario laboral complejo y exigente tanto para empleadores como para trabajadores, en donde surge la necesidad de implementar y fortalecer nuevas estrategias de gestión de talento humano y promover condiciones laborales más estables y adaptadas a las nuevas demandas del entorno.

Los hallazgos respaldan el planteamiento de que la crisis laboral orientó los procesos de reclutamiento y selección hacia modelos más tecnológicos. Sin embargo, en Ecuador esta transformación se encuentra limitada por las condiciones económicas y regulatorias del país, las brechas digitales y la insuficiente capacitación tecnológica; por lo que la adopción de herramientas de sistematización como la inteligencia artificial y plataformas digitales no se desarrolla de la misma manera en todas las organizaciones. A pesar de ello, las empresas buscan optimizar sus procesos de gestión del talento humano, mejorar la eficiencia organizacional y garantizar la incorporación de personal calificado que contribuya al cumplimiento de sus objetivos.

De igual manera, se observa que la digitalización y modalidades emergentes como el teletrabajo han contribuido a la reconfiguración de las estrategias de reclutamiento y selección de personal, permitiendo a las empresas adaptarse a contextos de incertidumbre y mantener la continuidad de sus operaciones. No obstante, estos cambios

exigen una actualización constante de las competencias digitales de los trabajadores y una gestión más humanizada de los procesos de selección, con supervisión profesional, transparencia, equidad y protección de los derechos laborales.

6. Contribución de los autores

AFMV: Conceptualización del estudio, recolección de datos, análisis de resultados Y discusión, edición final del artículo, edición final del manuscrito.

RAET: Corrección crítica del contenido, revisión de normas APA y de formato, revisión final del artículo, revisión final del manuscrito.

7. Referencias

- Abad Piedra, O. A., y Salcedo-Muñoz, V. (2026). Relación entre migración internacional y empleo en Machala durante el periodo 2010-2024. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 28(1), 107-116. <https://doi.org/10.36390/telos281.11>
- Briones, K., Bravo, A., Zambrano, I., Briones, K., Bravo, A., y Zambrano, I. (2023). El teletrabajo y la gestión del talento humano en las universidades del Ecuador. Experiencias en la Universidad Estatal del Sur de Manabí. *Estudios de la gestión*, (13), 75-99. <https://doi.org/10.32719/25506641.2023.13.4>
- Cabrera Cabrera, E. G., y Gamboa Vargas, S. L. (2022). La mujer en el campo laboral ecuatoriano. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(3), 88-96. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=721778120011>

- Cáceres Burgos, B. A., y Romero Romero, C. D. (2023). El impacto del COVID-19 en las relaciones laborales de Ecuador. *Polo del conocimiento: Revista Científico-Profesional*, 8(6 (JUNIO 2023)), 933-951. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9152482>
- Campoverde, D. S. F., Villacís, P. G. Á., y Valencia, C. A. M. (2024). Vulnerabilidad e informalidad: ¿Los trabajadores vulnerables son más propensos a la informalidad? Evidencia empírica para el Ecuador. *Desarrollo y Sociedad*, (97), 33-58. <https://doi.org/10.13043/DYS.97.2>
- Campoverde Paladines, S. E. (2022). Impacto causado en los derechos laborales del trabajador ecuatoriano, por la pandemia COVID-19. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(2), 150-158. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=721778114018>
- Cevallos, L. R. R., y Yépez, H. F. C. (2023). El uso de las redes sociales y la selección del personal en la economía popular y solidaria del cantón Ambato. *Uniandes Episteme. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 10(1), 104-118. <https://www.redalyc.org/journal/5646/564676367009/>
- Francis, H. S. Q., Montaña, R. J. B., Lozano, W. A. A., y Aguirre, T. V. G. (2026). Relación entre políticas públicas de empleo y demanda real de competencias en Esmeraldas, Ecuador: Brechas y desafíos estructurales. *Santiago*, (168), 820-828. <https://santiago.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/29193>
- González Torres, K. G. (2026). Uso de inteligencia artificial en la selección de personal: Efectos percibidos en sesgos y costos operativos en empresas privadas ecuatorianas. *Polo del Conocimiento*, 11(2), 928-939. <https://doi.org/10.23857/pc.v11i2.11148>
- Guaman Llongo, L. G., Macías Vilela, D. C., Guaman Llongo, L. G., y Macías Vilela, D. C. (2025). El impacto del desempleo como deterioro de las condiciones sociolaborales pospandemia. *Revista InveCom*, 5(3). <https://doi.org/10.5281/zenodo.14549492>
- Iturralde Solórzano, R. A., Ordoñez Iturralde, D. D., Guamán Aguiar, S. O., y Rodríguez Basantes, V. V. (2020). La gestión del talento humano como dimensión clave en la dirección estratégica de empresas en el Ecuador: [Http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/4053](http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/4053). *Yachana*, 9(2). <https://doi.org/10.62325/10.62325/yachana.v9.n2.2020.650>
- Jiménez Espín, B. A., Amangandi Muquicha, J. G., Ulloa Rovalino, J. A., Espinosa Santamaría, C. S., y Baque Cuenca, L. J. (2024). Estrategia de ciberseguridad implementada al sistema de reclutamiento de la Policía Nacional del Ecuador. Caso de estudio. *Ciencia Latina: Revista Multidisciplinar*, 8(1), 7265-7280. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9426768>
- Lazo, H. F. P., y Moya, D. F. L. (2022). Implicación del teletrabajo en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(2), 167-177. <https://doi.org/10.62452/0qmp7796>
- Matute-Pinos, K., y Bojorque-Chasi, R. (2021). Apoyo a los subsistemas de talento humano, selección y reclutamiento a partir de un sistema experto. Caso de estudio. *Ingenius. Re-*

- vista de Ciencia y Tecnología, (26), 41-48. <https://www.redalyc.org/journal/5055/505567902004/>
- Maza Campoverde, N. M., Macías Sares, B. C., y Lazo Serrano, C. A. (2025). Crisis socioeconómica y estrés percibido por el autoempleo en Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 30(112), 1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10680340>
- Mendoza-Zambrano, M., y Villafuerte-Holguín, J. S. (2021). Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: Modelo Chiavenato aplicado a organizaciones productivas de Manabí, Ecuador. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3), 467-478. <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13344>
- Morán, L. F. B. (2023). Precariedad laboral en el sector público ecuatoriano: Análisis de la vulneración del derecho al trabajo mediante contratos ocasionales. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias*, 2, 1071-1071. <https://doi.org/10.56294/sctconf20231071>
- Orellana, B. J. S. (2026). Mapeo de las desigualdades territoriales relacionadas con el bienestar laboral en Ecuador: Un enfoque geométrico multivariado. *PLOS ONE*, 21(8), e0343199. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0343199>
- Pérez-Campdesuñer, R., Sánchez-Rodríguez, A., García-Vidal, G., Martínez-Vivar, R., y De Miguel-Guzmán, M. (2025). Inteligencia artificial en las PYMES ecuatorianas: Factores impulsores y obstáculos para la adopción., 16(6), 443. <https://doi.org/10.3390/info16060443>
- Poggi Cedeño, E. A., y Macías Barrezuela, M. (2022). Modelo de selección del personal en el Departamento de Ciencias Jurídicas, Universidad Técnica de Manabí. *ECA Sinergia*, 13(1), 102-111. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v13i1.4071
- Rodríguez-Bocón, M. A., Romero-Fernández, A. J., y Lascano-Corrales, E. (2023). Mejora en el proceso de selección de personal en la empresa la Fabril S.A. Ecuador. *Ingenium et Potentia*, 5(1), 1116-1128. <https://doi.org/10.35381/i.p.v5i1.2712>
- Salgado Jaramillo, N. S., y Pangol Lascano, A. M. (2022). La flexibilización laboral en la Industria 4.0. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(2), 188-197. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=721778114022>
- Santamaría-Quishpe, G. P., Martínez-Ortiz, F. X., Cárdenas, M. M., y Montenegro-Cueva, E. G. (2025). Percepción de la seguridad en el contexto de la economía del país y el hogar: Un análisis multivariado. *Kairós, Revista de Ciencias Económicas, Jurídicas y Administrativas*, 8(14), 28-45. <https://doi.org/10.37135/kai.03.14.02>
- Santander-Salmon, E. S. (2023). Gestión del talento humano en empresas ecuatorianas: Perspectivas y desafíos. *Revista Científica Zambos*, 2(1), 56-73. <https://doi.org/10.69484/rcz/v2/n1/38>
- Solis Cedeño, V. J., Palma Avellan, A. M., Germania Salazar Olives, G., y Hernández Soria, L. E. (2021). La pandemia del COVID-19 y su impacto en el mercado laboral de Ecuador. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 19(1 (ene-

- ro)), 1-24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8088290>
- Suárez López, A. G. (2025). Experiencias y hallazgos en la integración de sistemas de inteligencia artificial en psicología organizacional. *Bibliotecas. Anales de Investigación*, 21(0), 3. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10451976>
- Valencia-Flores, C. H., Monroy-Espinosa, F. J., y Miño-Villarreal, C. O. (2023). Comportamiento del mercado laboral profesional en la ciudad de Quito. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(2), 24-32. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=721778123004>
- Verdezoto, J. D., Molina, J. C., Reigosa, A., y Pérez, D. A. M. (2025). Proceso de reclutamiento y selección de personal en la era de la inteligencia artificial: Retos y oportunidades en la ciudad de Guayaquil, Ecuador. *Espacios*, 46(02), 110-121. <https://doi.org/10.48082/espacios-a25v46n02p09>
- Vidal Nazareno, L. A., y Gómez Macfarland, C. A. (2024). Análisis del impacto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y Estabilidad Laboral durante la crisis del COVID-19 en Ecuador. *Arandu Utic*, 11(2), 292-312. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10343454>
- Yanzapanta, T., Díaz, M., y Vega Falcón, V. (2022). Consecuencia económica del COVID-19 en la empresa «MAFESA S.A» sede Ambato-Ecuador. 14, 62-70.

Copyright (c) 2027. Ariana Fabiola Rosa Aurora Espinoza Toalombo.



Este es un artículo de acceso abierto, bajo licencia [Creative Commons](#)
(CC BY 4.0) de Atribución 4.0 Internacional